جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد
سنابل أمين صالح جرار

إشراف
الدكتور عبد محمد عساف

قُدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس،فلسطين.

2011م

الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

سنابل أمين صالح جرار

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 2011/4/3م، وأُجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
1. د. عبد محمد عساف / مشرفاً ورئيساً	....
2. د. أحمد فتيحة / ممتحناً خارجياً	....
3. د. غسان الحلو / ممتحناً داخلياً	....
4. د. عبد الكريم أيوب / ممتحناً داخلياً	....

الإهداء

إليك يا صاحب القلب الكبير والعقل المنير.... إلى والدي أطال الله بقاءه، وألبسه ثوب الصحة والعافية، ومتعني بِبره وَرَد جميله......

إلى من حملتني بين الضلوع أيامَ الآلام والأوجاع، ووضعتني مع الآهاتِ والزفراتِ وضمتني بقبلاتٍ وبسماتٍ.....إليك أماه.. قطرةً في بحركِ العظيم.. حُباً وطاعةً وبراً ....

إلى من علمني أن الأعمال الكبيرة لا تتم إلا بالصبر والعزيمة والإصرار زوجي الحبيب دمتَ في دربي نوراً وشعاعاً بل ضياءً يتجسد

إلى أصحاب النظرات.. الضحكات.. والابتسامات البريئة.......

إلى أولادي خالد، وتولين

أنتما في رحلة العمر أريجاً بل زهوراً وربيعاً يتجدد أنتما أغلى وأغلى من عيوني

إلى رفيقات دربي أخواتي الغاليات ابتهال، وولاء، والى أخي احمد

إلى من فُطِرَ قلبي لأجله...إلى روح أخي عبد العزيز

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين.

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى كل فرد ساندني...ودعمني...وشد على يدي....وآزرني بالقول أو الفعل أو الدعاء...

كما وأتقدم من سعادة الدكتور الفاضل /عبد محمد عساف لما بذله معي من جهد ورعاية ولاهتمامه وسعة صدره...وتشجيعه وإرشاده لي في سبيل انجاز هذه الدراسة...أدام الله عليه عافيته وصحته.

جعلك الله لنا فخرا ورمزا من رموز العلم....

شكر خاص لسعادة الدكتور / أحمد فتيحة الذي تفضل مشكوراً بقبول مناقشة رسالتي كممتحنٍ خارجي مما دفعني لمزيد من الإنجاز والإجتهاد...

كما أوجه شكري وتقديري إلى كل من الدكتور /غسان الحلو كممتحن داخلي، والدكتور/ عبد الكريم أيوب اللذين تفضلا بمناقشة الرسالة..... وتزويدي بالتوجيهات التي كان لها الأثر في رفع القيمة العلمية للدراسة الحالية.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع من بذل جهدا لمساندتي،وخاصة الأساتذة المحكمين الذين قدموا نصائحهم واقتراحاتهم،ووزارة التربية والتعليم العالي،ومدراء التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية على حسن تعاونهم.....

والله ولي التوفيق

الإقرار

أنا الموقعة أدناه، مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية

اقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء مـــا تمــت الإشارة إليه حيثما ورد، وان هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة علمية أو بحث علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	**اسم الطالبة:**
Signature:	**التوقيع:**
Date:	**التاريخ:**

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

فهرس الملاحق

الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية

إعداد

سنابل أمين صالح جرار

إشراف

الدكتور عبد محمد عساف

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مديري المدارس أنفسهم، والتعرف إلى الأسباب المؤدية إلى عدم الجدية و الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في عملهم الإداري.

كما هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، وعدد الطلاب، بالإضافة إلى التخصص في البكالوريوس) على مستوى الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية خلال العام الدراسي 2011/2010 والبالغ عددهم أفراد مجتمع الدراسة (338) مديراً ومديرة من محافظات شمال الضفة الغربية. وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (121) مديراً ومديرة أي ما يعادل نسبته (35.79%) تقريباً من مجتمع الدراسة. وقد قامت الباحثة بتعديل مقياسين هما: الأول: مقياس (مادي و كوباسا) لقياس الجدية في العمل، والثاني: مقياس (ماسلاش) لقياس الإحتراق النفسي.

وللتحقق من صدق الأداة قامت الباحثة بعرضها على (13) محكماً من ذوي الإختصاص والخبرة في جامعة النجاح وجامعة القدس المفتوحة بفرعيها نابلس وبيت لحم. وللتحقق من ثبات

المقياسين قامت الباحثة بتطبيق معادلة كرونباخ ألفا، حيث وصل معامل الثبات الكلي لاستبانة الجدية في العمل إلى (0.82) وعلى مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي (0.90) وتعتبر معاملات الثبات هذه مناسبة لأغراض الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت بمتوسط (4.25)، وهذا يدل على درجة عالية جداً في الجدية في العمل.

2- أن درجة الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت بدرجة معتدلة على ُبعد الإجهاد الإنفعالي، وبدرجة متدنية على بُعد نقص الشعور بالإنجاز، وبدرجة معتدلة على بُعد تبلد الشعور نحو الآخرين.

3- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستويات مفهوم الجدية في العمل (التحدي والتغيير، الإلتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم) ومستويات مفهوم الإحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الإنفعالي، تبلد الشعور، نقص الشعور بالإنجاز) لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

4- أن هنالك فروقًا دالة إحصائياً في الراتب الشهري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. إلا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية في العمل لدى مجتمع الدراسة تعزى للمتغيرات الأخرى.

وفي ضوء أهداف الدراسة ونتائجها أوصت الباحثة متخذي القرار بوزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بتخفيف العبء الوظيفي الملقى على عاتق مديري المدارس الثانوية الحكومية، وذلك بتوفير جهاز إداري كامل يساعد المدير في أعماله وتسهيل مهمته. ووضع هيكلية للأجور والرواتب تتسم بالموضوعية، وإيجاد نظام مكافآت مادية ومعنوية لرفع أو تحسين الوضع الإقتصادي لمديري المدارس.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

مقدمة الدراسة

حظي التعليم بقدر واسع من الاهتمام منذ أن وجد الإنسان على سطح هـذه البسـيطة، فكانت بداية التعليم عندما أرسل الله سبحانه وتعالى الغراب إلى قابيل ليعلمه كيف يواري سـوءة أخيه. وقد اهتم ديننا الإسلامي الحنيف بالعلم والمعرفة، حيث حضت أولى الآيات التـي نزلـت على سيدنا محمد (ص) على العلم والمعرفة، كما تلاها العديد من الآيات والأحاديث النبوية التي تبين فضل العلم والمعرفة على البشر لما لذلك من آثر على حياتهم.

يعتبر التعليم العامل المحرك والمنشط لحركة التغيير المطلـوب فـي أي مجتمـع مـن المجتمعات، فالتعليم ضرورة لازمة بل حاجة ملحة بالنسبة للمجتمعـات الناميـة إذا مـا أرادت اللحاق بركب الحضارة الإنسانية، كما أن التعليم لم يعد هدفه محو الأمية كما كان في الماضـي فحسب، بل أصبح نوعا من الإستثمار الإجتماعي للإنسان للإفادة منه في تحقيق أهداف التغييـر التي يرنو إليها المجتمع، حيث يشهد العالم الآن ثورة هائلة في التكنولوجيا والمعلومات والتقـدم العلمي، بحيث أصبح التنافس بين القوى في العالم يرتكز علـى القـوة الإقتصـادية والقـدرات والإمكانات العلمية والتكنولوجية. ولمواكبة هذه المنافسة والتفوق فيها نحن في حاجة إلى مدرسة جديدة، مدرسة بلا أسوار، مدرسة متصلة عضويا بالمجتمع وبما حولها من مؤسسات مرتبطـة بحياة الأفراد ومتصلة بقواعد الإنتاج، مدرسة متطـورة فـي أهـدافها ومحتواهـا وأسـاليبها (أحمد،1999).

وتعد المرحلة الثانوية من المراحل المهمة في بنية النظام التعليمي، ولذلك أظهرت الكثير من النظم التعليمية في البلاد النامية والمتقدمة اهتماما بالغاً بها، لما لها من دور مهم في تنشـئة الشباب خلال فترة المراهقة، حيث يمر الطلاب في هذه الفترة بتغيرات جسمية وعقلية ونفسـية وانفعالية، فتتضح ميولهم واتجاهاتهم، كما ترسى قواعد علاقاتهم الإجتماعية.

ومن هنا فالمدرسة الثانوية مطالبة بتوفير المناخ الملائم لنمو الشباب نموا سليما، بهدف إعدادهم للمشاركة الإيجابية والفعالة في تقدم المجتمع (حجاج،1990).

ولكي تؤدي المدرسة وظيفتها التربوية خير أداء، فإنها تحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية، وتحتاج إلى إدارة تتولى القيام بمجموعة عمليات يتم بمقتضاها تعبئة القوى البشرية والمادية وتنظيمها بصورة موجهة لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة (أبو فروة، 1996).

وبناء على ما سبق ذكره، فإن للإدارة المدرسية أهمية وأثر بارزان في إنتاجية العملية التربوية التعليمية في مختلف أوجهها وأبعادها، تخطيطا وبرمجة وتنظيما، وإشرافا وتوجيها وتقويما. والإدارة المدرسية هي الحلقة الأهم في البنية الهيكلية للإدارة التربوية، فهي في تماس مباشر مع العملية التربوية والتعليمية، والمدير هو الرأس الإداري والتربوي في آن واحد، وهو القائد الموجه والمقرر، وهو المخطط والمنسق والمشرف في مدرسته، تزداد أهميته، ويبرز دوره في المرحلة الثانوية لما لأفراد المجتمع المدرسي في هذه المرحلة من خصائص نفسية واجتماعية وعلمية واقتصادية (البرادعي، 1988).

وقد فطن إلى ذلك الإمام أبو حنيفة - رضي الله عنه كما بينه الإمام بدر الدين بن جماعة رحمه الله، فقد قيل للإمام أبي حنيفة أن في المسجد حلقة يتدارسون الفقه، فسال: ألهم رأس؟ فأجيب أن لا، فقال:"لا يفقه هؤلاء أبدا" (عايش، 2005).

وحتى ينجح مدير المدرسة في عمله لابد وأن يكون عنده جديه في العمل (Hardiness) (القاروط، 2006). والجدية في العمل (Hardiness) عرفها مادي و كوباسا (Madi & Kobasa,1984) على أنها سمة من سمات الشخصية الإدارية والتي تساعد الفرد في التخلص من الضغوط المهنية، بينما عرفها بروكس (Brooks,1999) على أنها منحنى مفيد ومساعد وذلك لأنه يزود الأفراد بخصائص مميزة كالتحكم والتحدي والالتزام.

أما إنفولدسن و داون (Enevoldsen & Dawn(1995 وهيثر و جيل Heather &Gail 1988) فقد وجدوا أن الجدية في الشخصية تؤثر في كفاءة وفاعلية المستخدمين نحو

العمل فهي صفة من الصفات الشخصية، كما أنهم وجدوا أن الجنس والعمر والاعتقادات المهنية تؤثر على الكفاءة والجدية تجاه العمل.

وتشتمل الجدية في العمل على ثلاثة مجالات هي:

- المجال الأول هو مجال الإلتزام والمشاركة (Commitment): وتعني القدرة على الاشتراك بأنشطه ايجابية والمشاركة بفاعلية بدلا من العزلة والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها.
- المجال الثاني هو مجال التحدي والتغيير (Challenge): وهو قدرة الفرد على التغيير بما يواكب المستجدات.
- المجال الثالث هو السيطرة والتحكم (Control): ويقصد به القدرة على توجيه العمل بفاعلية أكثر من كونها استخدام القوة (Madi & Kobasa,1984).

وبما أن مدير المدرسة يعتبر من عناصر الإدارة الفعالة، فهذا يتطلب ألا يعاني من زيادة في ضغوط العمل (ياركندي، 2000). ويرى الزيودي (2007) وعسكر وعبدالله (1997) أن الإثقال في ضغوط العمل وعدم القدرة على مواجهتها يؤدي إلى زيادة الإحباط والقلق والاكتئاب، ومشاكل صحية مختلفة، الأمر الذي يولد شعوراً بالضغوط النفسية، قد تصل إلى درجة الإحتراق النفسي (Burnout).

ويؤكد عساف (1996) أن ظاهرة الضغط النفسي والإجهاد لا تؤثر سلبياً على الفرد من الناحية الشخصية والعائلية فحسب، بل تؤثر أيضاً على إنتاجه العلمي والأكاديمي، وعلى علاقته مع زملائه وطلابه في المؤسسة التي يعمل بها.

ومن أجل ذلك برزت النظريات التي تناولت ظاهرة الإحتراق النفسي بالدراسة والتحليل والتي كان منها: (النظرية السلوكية) التي تنظر إلى السلوك الإنساني على أنه مجموعة من العادات التي يتعلمها الفرد ويكتسبها أثناء مراحل نموه المختلفة، ويتحكم في تكوينها الدماغ

ويرجعون ذلك إلى العوامل البيئة التي يتعرض لها الفرد، ولم تتجاهل هــذه النظريــة مشــاعر وأحاسيس الإنسان، مثلما لم تتجاهل العمليات الداخلية له مثل الإرادة والحريــة والعقل،وحســب نظرة أصحاب هذه النظرية فان الإحتراق النفسي هو حالة داخلية شأنه شأن القلق والغضب، لهذا نجد أن النظرية السلوكية ترى الإحتراق النفسي كنتيجة لعوامل بيئية، وإذا ما تــم ضــبط تلــك العوامل فإنه من السهولة التحكم بالإحتراق النفسي وهذا ما تؤمن بــه الكثيــر مــن النظريــات والدراسات العلمية حالياً في أهمية تعديل السلوك لضمان درجة عالية من الأداء والإنتاجية فــي مختلف مجالات العمل (حرب، 1998).

أما النظرية المعرفية التي ترد سلوك الإنسان إلى أنه مصدر داخلي، معرفي كعمليــات عقلية يدرك من خلالها الفرد الموقف ليستجيب ويحقق الهدف المحدد، فإذا كان إدراكه ايجابيــاً ينتج عنه الرضا والمعنوية العالية، أما إذا كان إدراكه ســلبياً فيقــود إلــى أعــراض تــؤدي بالضرورة إلى الاحتراق النفسي، و(النظرية الفرويدية) التي تفسر سلوك الإنسان على أنه قــوى داخلية تسبب الصراع الداخلي بين مكونات الأنا والأنا الأعلــى والهــو الــذي يســبب القلــق و الإكتئاب، و الإحتراق والتوتر والانفعال. والتي تظهر كسلوك إنساني يمارســه الفــرد علــى هيئة: تبلد الشعور والإجهاد والانعزال عن الآخرين (رمضان، 1999).

ويُعد فرويدينبرجر (Freudenberger) أول من استخدم مصطلح الإحتــراق النفســي وذلك من خلال دراسته لمظاهر الإستجابة للضغوط التي يتعــرض لهــا المعلمــون وغيــرهم بقطاعات الخدمات، وأكد على أن الملتزمين والمخلصين هم أكثر عرضة للإحتراق ويرجع ذلك إلى أنهم يكونون تحت ضغط داخلي للعطاء، وفي نفس الوقت تواجههم ظروف خارجــة عــن إرادتهم تقلل من هذا العطاء مما يعوقهم عن تحقيق أهدافهم بأعلى درجة من النجاح.

ومن خلال مفهومي الجدية في العمل وظاهرة الاحتراق النفسي نلاحظ أهميــة دراســة علاقة مفهوم الجدية في العمل بكل من أبعاد الاحتراق النفسي الثلاثي (الإجهاد الانفعــالي، تبلــد الشعور نحو الآخرين، ونقص الشعور بالإنجاز) وذلك من وجهة نظر مديري المدارس الثانويــة

في محافظات شمال الضفة الغربية وكذلك التعرف إلى مستويات الجدية في العمل وأبعاد الإحتراق النفسي.

ومن خلال خبرة الباحثة المتواضعة في مجال التدريب التربوي لمديري ومعلمي المدارس الثانوية واطلاعها من خلال ذلك على العديد من الدراسات التربوية لم تتم ملاحظة وجود أي دراسة تربط ما بين الجدية في العمل و الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية، وعليه فقد تم اختيار موضوع هذه الدراسة، إدراكاً منها لأهميتها البالغة في التعرف إلى علاقة الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية لما له من انعكاسات سلبية أو إيجابية على مجمل العمل والإنتاج التربوي لهؤلاء المديرين.

مشكلة الدراسة

يعتبر المديرون من الركائز الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية، وهم من العوامل المؤثرة التي يتوقف عليها نجاح العملية وبلوغ أهدافها، والارتقاء بمستوى المتعلمين، ومن ثم الارتقاء بالمجتمع، ودفع عجلة التنمية، ذلك أن المدير هو المنفذ للسياسة التعليمية لأي نظام تعليمي (العنزي، 2005).

ومدير المدرسة الفاعل كما يقول فليبس (Philips, 1987) هو شخصية مهمة في المدرسة وهو القائد الفاعل في مدرسته، إذ يمكنه التغلب على الصعاب التي تقف في طريق الإبتكار والتطور للعملية التعليمية التعلمية.

وقد يكون هذا المدير جاداً في عمله، وقد يكون غير جادا في هذا العمل، وتظهر في كثير من المهن ذات الطابع الإنساني والتعاوني والتعليمي التي تتطلب الجدية في العمل معوقات وضغوط مختلفة تحول دون قيام الموظف بدوره المطلوب كما يتوقعه هو أو كما يتوقعه الآخرون منه، وتؤثر سلبا على أداءه، بسبب الإجهاد والتوتر الذين هما ردة فعل طبيعية ومباشرة لضغوط العمل الإداري لما تسببه من انخفاض في مستوى الأداء والإنتاجية، والتي قد

تتطور إلى أن يصبح الفرد محترقا نفسيا ، وتعتبر ظاهرة الإحتراق النفسي من أبرز المعوقات التي قد تظهر في مجال العمل الإداري عامة، وفي إدارة المدارس خاصة، وإدراكا من الباحثة لدور المدرسة الهام في بناء شخصية الفرد وتنمية ثقافته العلمية، وتأثر المجتمع به، ولما لمدير المدرسة من أثر على ذلك، ونظراً لعدم وجود دراسات سابقة في فلسطين - في حدود علم الباحثة - تناولت موضوع الجدية في العمل وعلاقتها بظاهرة الإحتراق النفسي أجريت من قَبَل على مديري المدارس الحكومية الثانوية، إرتأت الباحثة ضرورة البحث في هذه المشكلة التي تلعب دوراً مهماً في مجال العمل في إدارة المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

ومن هنا يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مديري المدارس أنفسهم، ومدى تأثرها بمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، وعدد الطلبة، بالإضافة إلى التخصص في البكالوريوس.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من كونها الأولى في فلسطين التي تجمع بين الجدية في العمل و الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، ويؤمل أن تفيد الدراسة الجهات التالية:

1- إثارة اهتمام مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية بموضوع الجدية في العمل، والإحتراق النفسي.

2- تقديم المساعدة لمديري المدارس الحكومية الثانوية في المشكلات التي تعترضهم في العمل وذلك من خلال الأخذ بنتائج الدراسة بغية تحسين ظروفهم من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في تجاوز هذه المشكلات والعوامل التي تعترضها.

3- إثارة اهتمام الباحثين التربويين المحليين بضرورة إجراء المزيد من الدراسات لموضوع الجدية في العمل وعلاقته بالإحتراق النفسي.

4- دعوة مؤسسات المجتمع المدني التي تُعنى بالأمور التربوية لإعداد البرامج و ورشات العمل ذات الصلة بموضوع الدراسة للمساهمة في تطوير العملية التعليمية التعلمية.

5- يؤمل أن تفيد الدراسة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية باستثمار نتائجها في تطوير العملية التعليمية التعلمية .

6- يؤمل أن تفيد الدراسة في تطوير البرامج الإرشادية المناسبة والتي يمكن لها أن تساعد هذه الفئة على تكيفٍ مهنيٍ أفضل.

7- تعد الدراسة الحالية - في حدود علم الباحثة – الأولى في محافظات شمال الضفة الغربية التي تهتم بدراسة الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. كونها تجري على فئة هامة وحساسة في قطاع التربية والتعليم وهي فئة مديري المدارس الحكومية الثانوية.

8- يتوقع من خلال نتائج الدراسة التعرف إلى درجة الجدية في العمل و درجة الإحتراق النفسي، والعلاقة بينهما، وأثر المتغيرات التالية: (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، عدد الطلاب، التخصص في البكالوريوس) على مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف إلى درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

2 - التعرف إلى درجة الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

3 - التعرف إلى العلاقة بين درجة الجدية في العمل لمديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وبين والإحتراق النفسي.

4 - التعرف إلى أثر كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، وعدد الطلاب بالإضافة إلى التخصص في البكالوريوس) على مستوى الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

5 - التعرف إلى الأسباب المؤدية إلى عدم الجدية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في عملهم الإداري.

6 - التعرف إلى الأسباب المؤدية إلى الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية

أسئلة الدراسة

أجابت الدراسة على الأسئلة التالية:

1 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الجدية في العمل لدى أفراد عينة الدراسة من مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الشمال في الضفة الغربية وفق المستوى المقبول تربوياً (4.2).

2 - ما درجة الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية؟

3 - هل توجد علاقة إرتباطية بين الجدية في العمل و الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية؟

4- هل توجد فروق في درجة الجدية في العمل لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وعدد الطلاب في المدرسة، وموقع المدرسة، واختلاف التخصص في البكالوريوس لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية ؟

فرضيات الدراسة

وقد تفرعت عن أسئلة الدراسة الفرضيات التالية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الجدية في العمل لدى أفراد عينة الدراسة من مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الشمال في الضفة الغربية وفق المستوى المقبول تربوياً (4.2).

2- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مستويات الجدية في العمل (التحدي والتغيير، الإلتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم) و مستويات الإحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الإنفعالي، تبلد الشعور، نقص الشعور بالإنجاز) لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الجنس.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إســتجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الراتب الشهري.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إســتجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص في البكالوريوس.

8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إســتجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير اختلاف موقع المدرسة

9- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إســتجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير اختلاف عدد الطلاب في المدرسة.

حدود الدراسة

إلتزمت الباحثة أثناء دراستها بالحدود التالية:

1- المحدد البشري: - المديرون والمديرات في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شــمال الضفة الغربية.

2- المحدد الزماني: (الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية 2009 \ 2010 م).

3- المحدد المكاني: محافظات شمال الضفة الغربية بمديرياتها (جنين، قباطية، نابلس، جنــوب نابلس، طولكرم، طوباس، قلقيلية، سلفيت).

4- المحدد الإحصائي والإجرائي: هذه الدراسة محددة بأدواتها المستخدمة في جمع البيانات من حيث الصدق والثبات، وفي ضوء مصطلحات الدراسة.

مصطلحات الدراسة

الجدية في العمل (Hardiness):

عرفها مادي و كوباسا (Maddi & Kobasa,1984) على أنها سمة من سمات الشخصية الإدارية والتي تساعده في التخلص من الضغوط المهنية وتشتمل على مجال التحدي والتغيير ومجال الالتزام والمشاركة ومجال السيطرة والتحكم.

التحدي والتغيير (Challenge & Change):

وتتمثل بقدرة الإداري على التغيير بما يواكب المستجدات (Brooks , 1999).

الإلتزام والمشاركة (Commitment):

القدرة على الإشتراك بأنشطة ايجابية والمشاركة بفاعلية بدلا من العزلة، والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها (McNeil ,1986)

السيطرة والتحكم (Control):

يقصد به القدرة على توجيه العمل بفاعلية أكثر من كونه استخدام القوة (Allred & Smith ,1989)

الإحتراق النفسي (Burnout):

يعرف باينز و أرونسون (Pines & Aronson, 1983) الإحتراق النفسي بأنه حالة من الإجهاد البدني والذهني والعصبي و الإنفعالي، وهي حالة تحدث نتيجة للعمل مع الناس والتفاعل معهم لفترة طويلة وفي مواقف تحتاج إلى بذل مجهود انفعالي مضاعف.

الإجهاد الانفعالي (Emotional Exhaustion):

عرفه الرشدان (1995) على انه: شعور عام بالإنهاك الانفعالي والعقلي يأتي من عبء العمل الثقيل الذي يعاني منه أعضاء هيئة التدريس عند ممارستهم لمسؤولياتهم المهنية، فعند إحساسهم بالتعب الشديد يصبحوا غير قادرين على العطاء الذي عهدوا به.

تبلد الشعور: (Depersonalization):

حالة المعلم الذي تتولد لديه شعور أو اتجاه سلبي لدى من يتعامل معهم، ويقاس بدرجات ثلاث حسب مقياس ماسلاش (عالٍ، معتدل، متدنٍ) (البدوي، 2000).

نقص الشعور بالانجاز الشخصي: (Lack of Personal Accomplishment):

يشير إلى تقييم المهني لنفسه بطريقة سلبية بأنه غير قادر على القيام بواجباته بالمستوى المطلوب (البدوي، 2000).

مدير المدرسة:

يعرفه العمري (1999) بأنه " قائد تربوي ومشرف مقيم الأهداف العامة للتربية يتـولى إدارة المدرسة وتنظيمها والإشراف عليها وتنسيق مختلف الجهود وتوفير التسهيلات والإمكانيات الكفيلة بتحقيق أهداف مدرسته المنبثقة من فلسفة وأهداف التربية في مجتمعه".

المدارس الحكومية:

هي المدارس التابعة لإشراف وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية إدارياً وفنياً علـى اختلاف مراحلها التعليمية (أساسية وثانوية) (وزارة التربية والتعليم العالي، 1996).

المدارس الثانوية:

هي المرحلة التي تلي المرحلة الأساسية ومدتها سنتان. (دائـرة الإحصـاء المركزيـة الفلسطينية، 1999، 19 -20).

محافظات شمال الضفة الغربية:

هي محافظات نابلس، جنين، طولكرم، قلقيلية، سلفيـت، وطوباس.

تعريف الباحثة للجدية في العمل:

مدى قابلية الفرد لفهم الظروف والأحداث الصعبة والضاغطة المحيطة في مكان العمل، مكونة صفة مميزة للشخصية وسلوك شخصي قائم على مجالات ثـلاث (التحـدي والتغييـر، الإلتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم) أما التعريف الإجرائي للجدية في العمل Hardiness فهو ما تقيسه أداة الدراسة بمستوياته الثلاث.

تعريف الباحثة لمفهوم الإحتراق النفسي:

ظاهرة نفسية ناجمة عن ضغوط العمل التي يواجهها الأفراد تنعكس سلباً علـى الفـرد والمؤسسة لما تسببه من انخفاض في مستوى الأداء والإنتاجية الفردية، وهو ذات ثلاثـة أبعـاد (الإجهاد الإنفعالي، تبلد الشعور، نقص الشعور بالإنجاز). ويتحدد التعريف الإجرائي للإحتـراق النفسي بالدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة على مقياس الإحتراق النفسي

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري

أولاً: الأدب التربوي المتعلق بالجدية في العمل

ثانياً: الأدب التربوي المتعلق بالإحتراق النفسي

- الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالجدية في العمل

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالإحتراق النفسي

- التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

تناول الفصل ما ورد من أدب تربوي ودراسات سابقة حول الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي، من خلال استعراض مفهوم كل من الجدية في العمل ومجالاتها الثلاثة (مجال التحدي والتغيير، ومجال الإلتزام والمشاركة، ومجال السيطرة والتحكم). وكذلك الإحتراق النفسي ومستوياته وأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبلد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز).

أولاً: الأدب التربوي المتعلق بالجدية في العمل

حظي موضوع الجدية في العمل باهتمام الباحثين في السنوات القليلة الماضية كالقاروط (2006)، والحلو (2010)، وذلك نظراً للعلاقة الوثيقة التي تربط ما بين الجدية في العمل والقدرة على زيادة الإنتاج، وخاصة في مجالي السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي، ثم انتقل الاهتمام به لاحقاً إلى المؤسسات التربوية، حيث تنوعت اهتمامات الباحثين في هذا المجال، وغطت مجالاً واسعاً من المؤثرات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على مجمل مخرجات تلك المؤسسات.

ويعتبر العالم مادي (Maddi) مؤسس مفاهيم الجدية في العمل، حيث أجرى مجموعة من الدارسات التي تفحص الصفات المميزة للأشخاص مثل المعلمين الذين لديهم جدية في العمل. وقد اهتمت معظم دراسات مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa,1984) بفحص العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل النفسية الأخرى، حيث تمكن من توظيف واستثمار جدية المعلمين والرياضيين والإداريين والممرضين في هذه الدراسات.

وتعد الجدية كعامل للشخصية (Personality Factor) عاملا مقررا في الترقية والحفاظ على السلوك الصحي في المنظمات، وهذا العامل لكوباسا (Kobasa) يتكون من التحكم

في بيئة العمل والإلتزام بالعمل والتحدي والتغيير في العمل، وهو عامل مهم في توضيح لمــاذا يصاب بعض الناس بضغوط العمل (Job Stress) بدون أن يمرضوا فعليا (Just, 1999).

أما ميشيل وتشارلز (Michael. & Charles , 1989) فقد أكدا بأن الجدية في العمــل والتي تتكون من الإلتزام والتحدي والتحكم يمكن إعتبارها مرتبطة بالتفاؤل والنجــاح ومقاومــة الضغوط المختلفة.

وعُرفت الجدية على أنها مجموعة من المميزات الشخصية والتي تتكون مــن عوامــل متداخلة مثل الإلتزام والتحكم والتحدي، والتي تعمــل كوســيط لحــل المشــكلات (Kobasa , Maddi & Kahn ,1982).

والجدية فــي العمــل (Hardiness) كمــا عرفهــا مــادي و كوباســا (Maddi & Kobasa,1984) بأنها السمة الشخصية التي تساعد الفرد المنتج في الــتخلص مــن الضــغوط المهنية، بينما إعتبرها بروكس (Brooks,1999) بأنهــا إحــدى الجوانــب المفيــدة والمهمــة للأشخاص الفاعلين لأنها تزودهم بخصائص الشخصية المميزة، كالتحكم والتحدي والإلتزام. أما هيثر وجيــل (Heather & Gail, (1988) وإنفولدســن وداون (Enevoldsen & Dawn , 1995) فقد أشاروا إلى أن الجدية في الشخصية تؤثر جلياً في كفاءة وفاعلية ودافعية الأفراد نحو العمل الجاد والمثمر، وهي لا تتوفر بجميع الأفراد وإنما في أصحاب الشخصيات الفذة.

وتعتبر الدافعية لاعباً رئيساً في عملية التعلم والتعليم، كونها من أهم العوامل المســؤولة عن اختلاف مستويات النشاطات المدرسية المختلفة، والتي يشكل انخفاضها عائقا رئيساً للــتعلم، ويرتبط انخفاض الدافعية بحالات من عدم الاهتمام، وعدم الرغبة في العمل والدراسة، واللتــان غالباً تؤديان إلى الشعور بالفشل والإحباط، وما ينجم عنهما مــن إحســاس بــالنقص والدونيــة (أبو صفية، 2004).

وقد فسر علماء النفس الدافعية على أنها سمة (Trait)، أو أنها حالة (state) ، أو أنهــا مزيج من السمة والحالة، فهي سمة شخصية وخصيصة فردية ثابتة، تتضمن أخذ المواد الدراسية

بجدية مستمرة وصولا إلى تعلم أكبر قدر منهـا، وهـي كـذلك حالـة مؤقتـة، مـن تطبيـق الإستراتيجيات التعليمية المناسبة التي توجهها الحالة الدافعية (أبو صفية، 2004).

ويعرف تركي (1974) الوارد في عبد الخالق (1991) الدافع للإنجاز بأنه ميل الشخص نحو تخطيط العمل والجد في التنفيذ المطلوب بإتقان، والإجتهاد فـي التغلـب علـى العوائـق، والمثابرة على إكتساب المهارات والخبرات والمعارف لإثبات الكفاءة والنجاح، وقبول المنافسـة والتحدي والمخاطرة لتحقيق التفوق والإمتياز على الآخرين.

والحاجة للإنجاز هي التغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة علـى التحـديات الصعبة والميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء، والسعي نحو تحقيقها، والعمل بمواظبـة شديدة ومثابرة مستمرة وجدية تامة (عبد الخالق، 1991).

أما كوباسا (Kobasa , 1983) فقد بين أن الجدية في العمل تشتمل على ثلاثـة مجـالات تظهر ملامحها في سلوك الفرد، وهي:

- المجال الأول وهو الإلتزام والمشاركة (Commitment)، ويتمثل بالقدرة على الاشـتراك بأنشطة ايجابية والمشاركة بها بفاعلية بدلا من الانعزال والوحدة، والقـدرة علـى تحديـد الأهداف وتنظيمها.

- المجال الثاني هو مجال التحدي والتغيير (Challenge & Change) ويتمثل بقدرة الفـرد على التغيير بما يواكب المستجدات في صعيد العمل، والتحدي هو جزء من عملية التغييـر تلك.

- المجال الثالث هو مجال السيطرة والتحكم (Control) ويتمثل بقدرة الفرد علـى توجيـه العمل بفاعلية بدلا من استخدام القوة في الضبط والربط، والأخذ والعطاء.

بينما أشار كل من مانينج وفوسلير (Manning & Fusilier,1999) إلى أن الجدية في العمـل (Hardiness) تتكـون مـن ثلاثـة مفـاهيم هـي الـتحكم (Control) والالتـزام (Commitment) والتحدي (Challenge).

مجالات الجدية في العمل

من خلال الاطلاع على الدراسات والأدبيات التربوية السابقة أشار العديد من التربويين والمهتمين بموضوع الجدية في العمل إلى أن الجدية تؤثر في الشخصية وفي كفاءة وفاعلية ودوافع الأفراد نحو العمل الجاد والمثمر،إلا أنها لا تتوفر لدى جميع الأفراد والشخصيات العاملة، آخذين بعين الإعتبار المتغيرات المستقلة المتعددة كالجنس وسنوات الخبرة ومكان العمل وغيرها من الأمور التي قد تلعب دوراً بارزاً في مدى جدية الفرد في العمل.

إلا أن العالم كوباسا وضع فرضياته والتي اعتمدت كمجالات للجدية في العمل تعتمد في الدراسات التربوية، وهذه الافتراضات هي:

فرضيات كوباسا كما وردت في (منصور،2009،ص:2):

*** الإفتراض الأول: السيطرة والتحكم (Control)**

عرف عبد الخالق (1987) الوارد في (منصور،2009،ص:2) السيطرة "بحب السيادة والعدوانية والخشونة وحب التنافس وكذلك الزعامة".

واستطرد عبد الخالق بقوله، هي دفاع الفرد عن نفسه في علاقات المواجهة والتطلع إلى مراكز القيادة وترأس الآخرين والتعصب لرأيه. كما عرفها راجح (2001) " تبدو السيطرة في ميل الفرد إلى الظهور والتفوق والغلبة والتزعم والتنافس بهدف الانتصار على الآخرين ويتضمن إحباط جهودهم وعرقلة نجاحهم". وتشير الزهراني (2008) بأن (مكدوجل) يعتبر السيطرة غريزة أي دافعاً فطرياً يثيره وجود الفرد مع أفراد أدنى منه وأضعف، أو وجوده في موقف يشعره بأنه ذو بأس ونفوذ، وهو دافع يقترن بانفعال (الزهو) وينزع بالفرد إلى التحكم والتزعم وإظهار القوة وتوكيد الذات أمام الآخرين، أو التفاخر والغرور والخيلاء كما يبدو لدى الطفل إذ يحاول لفت الأنظار إليه في مقاومة أوامرنا والقيود التي تفرض عليه.

إن امتلاك قوة (السيطرة) على أحداث الحياة أو حتى الإحساس به أو الاعتقاد به تُظهر الفرد بصحة أفضل من عدم امتلاكه أو عدم الإحساس به. واعتمد كوباسا افتراضات (أفرل) للفحوص المخبرية التي تبين أن هناك بناءات للشخصية منظمة لا تضعف تجاه المنبهات الضاغطة وإن الشخص السليم يملك:

- سيطرة جازمة / أي اختيار البديل المناسب من السلوك للتعامل مع الضغط.

- سيطرة معرفية / أي القابلية على تفسير وتقييم الأحداث الضاغطة.

- مهارات التعامل/ أي الاستجابات الملائمة للتعامل مع الضغوط , لغرض مواجهة ومقاومة الأحداث وعدم الاستسلام لها، والذين لا يمتلكون استجابات ملائمة ومتطورة لا يستطيعون المواجهة (منصور،2009،ص:2) .

وتوصلت إلى أن الشخص الذي يتعرض للمرض نتيجة الضغط يكون بدون طاقة أو قدرة وتكون لديه الدافعية للانجاز قليلة فيضعف أمام الضغوط وبالتالي يستسلم لها.

*** الافتراض الثاني: الإلتزام والمشاركة (Commitment)**

عند تعرض فرد (يشعر بالالتزام) للضغط في مجالات حياته فأنه يبدو سليماً من الأمراض النفسية (الإلتزام هو قدرة الفرد لربط حياته بصورة كاملة في الظروف المختلفة بما فيها العمل والعائلة والعلاقات الشخصية) فإن مواجهة هذا الفرد للبيئة الضاغطة يخفف منها فضلاً عن أن الشخص الملتزم يشعر دائماً أنه يشارك الآخرين وهذا يشكل مصدراً لمقاومة الضغط (منصور، 2009، ص:3).

*** الافتراض الثالث: التحدي والتغيير (Challenge)**

إن الشخص الذي تكون لديه صفة (التحدي) ليواجه التغيير بصورة مستمرة يكون عند تعرضه للضغوط بعيداً عن الإصابة بالمرض، فالشعور الإيجابي عن التغيير الذي يحصل من البيئة يعد حافزاً لإدراكه قيمة الحياة وتعلقه بها , فضلاً عن أنه يجد المتعة في هذه الخبرات

وطبقاً لكوباسا فان متغير قوة التحمل النفسي يمكن أن يحمي الفرد من التأثيرات المدمرة لأحداث الحياة الضاغطة (Kobasa, 1979).

ويؤكد بروكس(p. 4.Brooks,1999) أهمية الالتزام في العمل حيث قال: " الإلتزام هو شيء عاطفي حيث نشعر بالإتصال القوي بأهداف مجموعتنا، وحتى أن الإلتزام يعبر عن نفسه بنفسه عندما يرى الناس أنفسهم كمشاركين وليس كموظفين ".

وأشار مايرون (Myron ,1985) بأن المدير غير التنفيذي أيضا يستطيع استخدام هذه الصفات لمساعدته حتى تتلائم مع الأحداث الشديدة والضاغطة عليه قبل أن تسبب له المزيد من الإجهاد والضغط الذي يؤدي إلى مرضه. (منصور،2009)

وباستعراض مجالات الجدية الثلاث وهي: الإلتزام والتحكم والتحدي يُلاحظ أن الشخصية الجدية لديها مستوى عالٍ من القدرة على احتمال الآلام والمشاق والصمود في سير فعل ما برغم الصعاب والتوافق والتعامل مع ضغوط الحياة وتطوير مجالات العمل، وعليه فالشخصية الجدية مرغوبة في العمل الإداري، فمثلا مدير المدرسة الذي يتمتع بشخصية جادة يستطيع توفير البيئة التعليمية المناسبة في المدرسة، وضمان سلامة سير العملية التربوية، وتنسيق جهود العاملين فيها، وتوجيههم، وتقويم أعمالهم، من أجل نجاح المدرسة في تأدية رسالتها.

ومديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية كغيرهم من مديري المدارس في العالم يختلفون في سلوكهم الإداري ورضاهم عن عملهم، فمنهم من لديه جدية في عمله، وكفاءة، وفاعلية في شخصيته، وهو راضٍ عن عمله، وفي المقابل نجد من هو غير ملتزم في عمله ولا يشارك بأنشطة إيجابية في مدرسته ومجتمعه، وغير راضٍ عن عمله. ونظراً لأهمية الجدية في العمل من جهة وأثرها في الإلتزام والمشاركة من جهة أخرى، فقد تبين أن أنظمة الترقيات والحوافز المعمول بها في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية لا توفر فرص للتقدم والترقية في العمل فلا نرى الكثير من الحوافز المادية أو المعنوية للمدير مثل كتب الشكر، وشهادات

التقدير، أو زيادة معينة في الراتب بسبب أداء متميز أو إبداع، ولكـــن نلاحـــظ التركيـــز علـــى السلبيات أكثر من الإيجابيات مما يؤدي إلى الشعور بانخفاض درجة الرضا عن العمل وانعكاسه سلباً على سلوكه الإداري وأداءه وجديته في عمله (القاروط، 2006، ص، 5، 91).

ثانياً: الأدب التربوي المتعلق بالاحتراق النفسي

تتطلب ظروف الإدارة العمل لساعات طويلة ومتابعة حثيثة تؤدي أحياناً إلى الإجهـــاد تحت ضغط العمل واختلاط مشاعر التوتر الشديد والدائم، مما يؤدي إلى مزيد من الشعور بفقدان الرغبة بالعمل، وقلة الإهتمام بالإنتاج، ومدير المدرسة الذي يبذل جهوداً مضنية في سبيل الحفاظ على المناخ المدرسي وتطويره، وقيادة مدرسته بفاعلية وكفاءة عالية، لا بد له من أن يقع أحياناً تحت مركزية الإدارة التعليمية، ويجد نفسه معرضاً للإحتراق النفسي بتأثير مشكلات العمل التي تواجهه والتي تسعى دائماً إلى إحباط عطائه واندفاعه نحو الإنتاج.

ونظراً لما يحدثه الإحتراق النفسي من آثار سلبية على مديري المدارس سنتطرق إلـــى دراسة ظاهرة الإحتراق النفسي من حيث المفهـــوم، ومراحـــل حـــدوث الإحتـــراق النفســـي، ومستوياته، وأبعاده، وأسبابه، ونتائجه، وطرق مواجهته، والفرق بينه وبعض المتغيرات الأخرى مثل (التعب، والقلق، والضغوط النفسية، والتهرب النفسي، وحالة عدم الرضـــا، وتـــرك الفـــرد لعمله)، بالإضافة إلى مؤشرات حدوث الإحتراق النفسي، وكيفية تفاديه، وكيفية قياسه، وآثاره.

الإحتراق النفسي: Burnout

تبرز في مجال العمل مجموعة من المعوقات تحول دون قيام العامل بـــدوره كـــاملاً ، الأمر الذي يساهم في شعوره بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه بالمســـتوى الـــذي يتوقعـــه الآخرون، ومتى حدث هذا فان العلاقة التي تربط العامل بعمله تأخذ بعداً سلبياً له آثار مـــدمرة على العملية المهنية ككل، ويؤدي هذا بالإحساس بالعجز مع استنفاذ الجهد إلى حالة من الإنهـــاك والإستنزاف الإنفعالي يمكن تعريفها بالإحتراق النفسي (Burnout) ، وقد حظيت هذه الظـــاهرة باهتمام الباحثين خلال السنوات الأخيرة، وتناولتها العديد مـــن الدراســـات بالبحـــث، وأصـــبح

موضوع الإحتراق النفسي للعاملين مدار بحث ونقاش، خاصة بعد أن لوحظ أن عدداً كبيراً من العاملين يتركون مهنهم، ويتجهون إلى ممارسة أعمال أخرى.

وينظر سارا سون (Sarason ،1972) (الوارد في يار كندي، 1993)، إلى ظاهرة الفرد المحترق من خلال خدمته الطويلة، فالعامل الأكثر تفاعلا في عمله وأكثر إخلاصاً هو الذي يعرف بحماسه، والتحكم في رغباته، ومرونة تعامله مع ضغوط العمل، ولكن بعد سنوات من الوظيفة قد يفقد حماسه، وطموحه، وعدم اهتمامه بالمهنة، كما أوضح سارا سون (1972، Sarason) أن العامل كلما طال عهده بممارسة مهنته، كلما أصبح أقل تأثيراً وحيوية واستجابة لما يحيط به من مؤثرات فيما يتعلق بالدور الذي يقوم به، وقد أرجع ذلك إلى أن زيادة الخبرة ربما تؤدي إلى الإحساس بالسأم، وبالتالي فان زيادة الخبرة تؤدي إلى زيادة مستوى الضغط لديه،(يار كندي، 1993، 28-31).

ويرى هوك (Hock, 1980) الوارد في (محمد، 1995، 22)، أن هناك عدة عوامل تؤدي إلى الشعور بالإحتراق النفسي منها العبء الزائد في العمل والحاجة إلى المكافآت، بالإضافة إلى النظام المدرسي غير الملائم والعزلة عن الأصدقاء والحاجة إلى المساندة الإدارية

ويشير فريدمان (Fridman, 1991) إلى أن الإحتراق النفسي ذو نمطين: أولهما يرتبط ببروفيل الشخصية والذي يفسر استعداد الفرد للإحتراق، والأخر يرتبط بالنظام والمناخ المدرسي والمساندة الإجتماعية والمهنية داخل المدرسة، وجميع هذه المتغيرات تؤثر في عملية الإحتراق النفسي.

ويعتبر الإحتراق النفسي في حياة الإنسان المعاصر أحد المعوقات التي تحول بينه وبين الراحة النفسية، وشيوع القلق والخوف لديه، ولذلك يتم مناقشتها في مجالات عدة مثل الصحة العامة، والتعليم، وعلم النفس، وغيرها من المجالات المتعددة، لما تعكسه سلباً على نشاط المؤسسة وتحقيق أهدافها.

ويرى راتب (1997) أن الاحتراق النفسي يمثل حالة من الإجهاد، والإنهاك الناجم عـن المهام والمسؤوليات المختلفة، وبذلك يزيد الإصرار على تحقيق الأهداف الموكلة إليه، ورغبتـه في مثالية العمل الذي يمارسه، سواء كان بمحض إرادته أو بتأثير البيئة التي يعمل بها.

كما تطرق السمادوني (1995، ص2-3) إلى تعريـف ماسـلاش (Maslach ,1977) للإحتراق النفسي بأنه " حالة نفسية، تتميز بمجموعة من الصـفات السـلبية،مثل التوتر،وعـدم الاستقرار، والميل للعزلة، وأيضاً بالإتجاهات السالبة نحو العمل والأصدقاء."

في حين عرفته ماسلاش (Maslach,1993.p.24) (في برورس وتوميك Brouwers & Tomic,1999) بأنه: " تلك الأعراض النفسية المتمثلة بالإنهاك العاطفي (النفسي) وتطـوير اتجاهات سلبية وقلة الإنجاز الشخصي ".

أما الباحثان باينز و ارونسـون (Pines & Aronson,1983) الـوارد فـي البتـال (1999) فقد عرفا الإحتراق النفسي بأنه " حالة من الإجهاد البدني والذهني والعصبي والعاطفي وهي حالة تحدث نتيجة للعمل مع الناس والتعامل معهم لفترات طويلة وفي أوضاع تتطلب بـذل مجهودات عاطفية مضاعفة ".

وقد أدرج حرب (1998) تعريفاً مفاده " أن ظاهرة الإحتراق النفسي حالة من الإعيـاء النفسي والجسدي تظهر على الفرد بتأثير ضغط العمل الذي يتعرض له وتؤثر في اتجاهاته نحو المهنة التي يعمل فيها بشكل سلبي يمكن تشخيصه بوضوح من خلال سلوكه أثناء العمل وعلاقته مع الآخرين" (حرب،1998،ص،19).

وبشيءٍ من التفصيل تطرق عسكر (2003) الـوارد فـي (الزهرانـي 2008) إلـى التغييرات السلبية في التفكير والسلوك الناتجة عن الإحتراق النفسي ومدى تأثرهـا بـالظروف المحيطة بالعمل لما لها من اثر كبير وتعتبر مصدرا لحالة الإحتراق النفسي، نقتبس منها ما يلي:

أولاً: الإحتراق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت، مع أن وجود هذا الشعور ربما يكـــون من العلامات المبكرة له. ثم أن الإحتراق النفسي يشمل التغيير في اتجاهات وعلاقـــات المهنـــي نحو عمله إلى جانب الشعور بالإنهاك والشد العصبي الذي يحدث بعض الأحيان.

ثانياً: ظاهرة الإحتراق النفسي تختلف عن ظاهرة التطبيع الإجتماعي، تلك العملية التي يغير فيها الفرد اتجاهاته وسلوكه نتيجة التأثير الإجتماعي من الـــزملاء. فعلـــى ســـبيل المثـــال يصـــف ماكفرسون في كتابه مدرس المدينة الصغيرة، كيف أن المدرسين القدامى يؤثرون في المدرسين الجدد ليركزوا على النظام والتحكم في فصولهم. والتغيرات السلبية التي تحدث نتيجة الإحتـــراق ربما تحدث كرد فعل للأثر التطبيعي من قبل المشرفين وزملاء العمل، ولكـــن فـــي الإحتـــراق النفسي تعتبر هذه التغيرات ردود فعل مباشرة للضغط المتزايـــد النـــاتج عـــن العمـــل. فكلتـــا الظاهرتين: الإحتراق والتطبيع تتضمنان التغيير في السلوك والاتجاهات بحكم الدور الذي يلعبه الفرد في أي نظام، لكن الإحتراق النفسي هو بمثابة تكيف الفرد مع الضـــغط (عســـكر،2003) (الوارد في الزهراني، 2008).

ويجدر القول أن مصطلح (الإحتراق النفسي) يتداخل مع مصـــطلحات أخـــرى مثـــل: الضغط، والتوتر، والقلق، والإحباط، والصداع، والتهرب النفسي من المسؤولية، وغيرها، فهناك من الباحثين من استخدم هذه المصطلحات بالتبادل عند الإشارة إلى ظاهرة الإحتراق النفسي.

مراحل حدوث الإحتراق النفسي

يرى ماتيسون وانفاسيفيش (Matteson & Ivancevich ,1987) أن ظاهرة الإحتراق النفسي لا تحدث فجأة وإنما تتضمن المراحل التالية:

1 - مرحلة الإستغراق: Involvement

وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفعا ً، ولكن إذا حدث عدم اتساق بين ما هـــو متوقع من العمل وما يحدث في الواقع يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض.

2 - مرحلة التبلد: Stagnation

هذه المرحلة تنمو ببطء، وينخفض فيها مستوى الرضا عن العمل تدريجيا، وتقل الكفاءة، وينخفض مستوى الأداء في العمل، ويشعر الفرد باعتلال صحته البدنية، وينقل اهتمامه إلى مظاهر أخرى في الحياة، كالهوايات والإتصالات الإجتماعية وذلك لشغل أوقات فراغه.

3 - مرحلة الإنفصال: Detachment

وفيها يدرك الفرد ما حدث، ويبدأ في الإنسحاب النفسي، واعتلال الصحة البدنية، والنفسية، مع ارتفاع مستوى الإجهاد النفسي.

4 - المرحلة الحرجة: Juncture

وهي أقصى مرحلة في سلسلة الإحتراق النفسي، وفيها تزداد الأعراض البدنية، والنفسية، والسلوكية، سوءً، وخطراً، ويختل تفكير الفرد، نتيجة شكوك الذات(Self Doubts) ويصل الفرد إلى مرحلة الإجتياح (الإنفجار) ويفكر الفرد في ترك العمل وقد يفكر في الإنتحار (زيدان، 1998)

ويرى أيدوش وبرودسكي (Edduish & Brodsky , 1980) (في عساف، 1996) أن ما يعرف بظاهرة الإحتراق تعود إلى معوقات العمل، والتي تمر من خلال أربعة مراحل هي:

1 - مرحلة الحماس: وتتمثل في زيادة جهد المعلم وآماله وتوقعاته، لاعتقاده أن العمل يَعِدَه بالحصول على كل ما يريد من خلال العمل.

2 - مرحلة الركود والجمود: وهنا يقوم المعلم بعمله ولكن جهده وحماسه يقل كثيراً .

3 - مرحلة الإحباط: وهنا يحاول المعلم أن يناقش مع نفسه جدوى العمل وفائدته وخاصة أن الطلبة لا يستجيبون، والإدارة بيروقراطية، والأهل لا يهتمون، والراتب سيء،... لذلك يصبح العمل تهديداً للمعلم.

4 - مرحلة اللامبالاة: وفي هذه المرحلة يصبح المعلم لا يبالي ولا يهتم في عمله ولا في الإدارة ولا حتى بنفسه، ويعاني من اضطرابات نفسية وجسمية.

أما حرتاوي (1991) (الوارد في عبد العلي، 2003) فترى أن الإحتراق النفسي عند الفرد يتطور عبر ثلاثة مراحل هي:

المرحلة الأولى: وفيها يشعر الفرد بضغوط العمل نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرة الذاتية اللازمة لمواجهة تلك المتطلبات.

المرحلة الثانية: وفيها يُعاني الفرد من الإجهاد والتوتر اللذين هما ردة فعل طبيعية ومباشرة وعاطفية لضغوط العمل.

المرحلة الثالثة: وفيها تتكون لدى الفرد مجموعة من التغيرات في الاتجاهات والسلوك، كالميل إلى معاملة المستفيد بطريقة آلية، و الإنشغال بإشباع الحاجات الشخصية، وما يترتب على ذلك من عدم الإلتزام بالمسؤولية.(عبد العلي 2003، ص34)

مستويات الاحتراق النفسي:

وقد أشار بدران (1997) إلى أن الإحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل، وقد حدد له ثلاثة مستويات هي:

1 - إحتراق نفسي متعادل:

وينتج عن نوبات قصيرة من التعب، والقلق، والإحباط، والتهيج.

2 - إحتراق نفسي متوسط:

وينتج عن نفس الأعراض السابقة، ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.

3 - إحتراق نفسي شديد:

وينتج عنه أعراض جسيمة، مثل القرحة، وآلام الظهـر المزمنـة، ونوبـات الصـداع الشديدة، وليس غريبا أن يشعر العاملون بمشاعر إحتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لأخر، ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنـة عندئـذ يصـبح الاحتراق مشكلة خطيرة.

وقد أجريت العديد من الدراسات على العاملين في مجال التربية والتعليم شـملت فئـات المعلمين، والمرشدين، والمشرفين، والمديرين، لمعرفة مستويات الإحتراق النفسي فـي البيئـة الفلسطينية والأردنية، ولوحظ تطابق في نتائج كل من دراسـة الطحاينـة (1995)، و دراسـة الحرتاوي (1991)، بالإضافة إلى دراسة عبد الرحمن (1992) ودراسـة العقربـاوي (1994) حيث أظهرت بأن هذه الفئات تعاني من درجة متوسطة في الإحتراق النفسي.

وتشير الباحثة إلى أن مدير المدرسة في جميع الدول سواء المتقدمة منهـا أو الناميـة يحتل دوراً هاماً في العملية التعليمية التعلمية، وعلى الرغم من التطـورات والتغيـرات التـي يشهدها العالم على كل الأصعدة إلا أنها لم تقلل من دوره. بل أكدت عليه كركنٍ أساسـي فـي العملية التعليمية التعلمية. وفي مجتمعنا الفلسطيني يلعب مدير المدرسـة دوراً حساسـاً نظـراً لطبيعة مهنته الإدارية، ولخصوصية الوضع الفلسطيني، مما يلقي على عاتقه عـبء إضـافي، فالظروف المحيطة والأحداث اليومية تتطلب منه أحيانا اتخاذ قرارات سريعة وتحمل مسئوليات أوسع من صلاحياته الممنوحة له بحكم موقعه الإداري. وهو ما يعد بمثابة ضـغوط ومعوقـات تحول دون قيام مدير المدرسة الفلسطيني بدوره المطلوب، وشعوره بأنه غير قـادر علـى أداء عمله بالمستوى المتوقع. فيواجه ساعات عمل طويلة دون وقت كافٍ للراحة، أو عـدم وجـود تسهيلات مدرسية، و لا ننسى قلة الراتب، والمهام الإضافية التي يقوم بها المـدير الفلسـطيني، وعدم التعاون من قبل زملاءه من معلمي المدرسة، إضافة إلى كل هذا، قلة فرص الترقية وعدم وجود وقت كافٍ للتطوير المهني، والمشاكل المهنية، وكثرة عدد الطلاب في الصـف الواحـد، وفي المدرسة، والتي من شأنها أن تؤدي إلى درجة عالية من الضغوط النفسية التي لهـا آثـاراً

مهمة في مهنته ومستوى أدائه، وفي جوانب شخصيته، والجوانب الجسمية والعقلية والإنفعاليــة. كما تؤثر سلباً في تكيفه النفسي والإجتماعي، وفي علاقاته الأسرية والمهنية، كما أنهــا تــؤدي دوراً مهماً في حدوث ظاهرة الإحتراق النفسي، والتي تعد من أهم الآثار الناتجة عن الضــغوط المهنية.

أما في مجال المهن الأخرى، فقد توصلت دراسة البدوي (2000) التي أجريــت علــى الممرضين في مستشفيات عمان الكبرى إلى أنهم يعانون من تكرار حدوث الشــعور بالإجهــاد الإنفعالي بدرجة عالية، ومن شدة حدوثه بدرجة متوسطة، ويعانون من تكــرار وشــدة نقــص الشعور بالإنجاز بدرجة عالية.

كما أشارت نتائج دراسة رمضان (1999) إلى أن العاملين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية يعانون بدرجة معتدلة من الإحتراق النفسي على بعــدي الإجهــاد الإنفعــالي وتبلــد الشعور، بينما كان عالياً على بعد نقص الشعور بالانجاز، وكذلك نتائج دراســة حــرب(1998) التي أشارت إلى أن مستوى انتشار ظاهرة الإحتراق النفسي لدى معلمــي المــدارس الثانويــة الحكومية في الضفة الغربية كان معتدلاً (العلي، 2003، ص 44).

أبعاد الإحتراق النفسي:

ترى ماسلاش وزملائها (Maslach et al, 1976, 1978) الوارد في (الفرح، 1999) أن صِدام المهن الضاغطة يسبب مشاعر التوتر الشديد والدائم مع الناس، والذي يقود إلى فقــدان الإهتمام، وعدم الإلتزام، وهما عكس اتجاهات العامل الأصلية، وتظهر هذه المشاعر في صورة ثلاثة أبعاد هي:

الإجهاد الإنفعالي (الإستنزافي): Emotional Exhaustion

شعور عام بالتعب الشديد ينتاب الفرد نتيجة لأعباء العمل والمسؤوليات الزائدة المطلوبة من الفرد. وسيتم قياسه وتقييمه من خلال مجموع الدرجات الفرعية الخاصة بهــذا البعــد فــي الدراسة.

تبلد الشعور: Depersonalization

شعور يتولد لدى الفرد بسبب ضغط العمل الزائد وينطوي على اللامبالاة والتهكم وعدم الشعور بالقيمة الإنسانية للأشخاص الذين يعمل معهم. وتم قياسه وتقييمه من خلال مجموع الدرجات الفرعية الخاصة بهذا البعد في الدراسة.

نقص الشعور بالإنجاز الشخصي: Lack of Personal Accomplishment

ميل الفرد إلى تقييم نفسه بطريقه سلبيه لا سيما في مجال العلاقات الاجتماعية. ويتضمن تدني الشعور بالسعادة والرضا عن الذات (الفرح، 1999)

أسباب الإحتراق النفسي:

ويرى عسكر وزملاءه (1986) أن ضغوط العمل تلعب الدور الأكبر في حدوث ظاهرة الإحتراق النفسي، ويتوقف ذلك على مجموعة من العوامل التي تتداخل مع بعضها البعض وتعتبر أسباباً والتي تتمثل في ثلاثة جوانب هي:

1 - العوامل الذاتية:

اتفقت معظم الدراسات على أن الإنسان الأكثر انتماءً والتزاماً بعمله وإخلاصه له هو الأكثر تعرضاً للإحتراق النفسي من غيره من العاملين، ويُفسر ذلك إلى أن هذا الإنسان يقع تحت تأثير ضغوط العمل الذي يعمل فيه، كمدير المدرسة الذي يبذل جهوداً مضنية في سبيل الحفاظ على المناخ المدرسي ويسعى بحنكة ودراية إلى ضبط الوضع المدرسي، وقيادة مدرسته قيادة فعالة، يقع أحيانا تحت طائلة الروتين والمركزية التي تفرضها عليه الإدارة التعليمية. يجد نفسه معرضاً للإحتراق النفسي بتأثير مشكلات العمل التي تواجهه وتسعى إلى إحباط عطائه واندفاعه (حرب، 1998).

وتشير الباحثة إلى أن المهن التعليمية هي من أكثر المهن التي تكثر فيها الضغوط النفسية لما تحويه من أعباء ومسؤوليات بشكل مستمر. الأمر الذي يتطلب مستوى عالٍ من

الكفاءة والمهارات الشخصية من قبل المدير لتلبيتها، خاصة إذا ما كنا نتحدث عن مديري المدارس الحكومية الثانوية وطلبتها ذوي الفئة الحساسة، لما يحتاجونه من علم ودراية بالمرحلة العمرية التي يمرون بها والتطورات الفسيولوجية والنفسية والإجتماعية والعاطفية وأثرها على تقدمهم العلمي، و كذلك أثرها على نتاجات المدرسة في نهاية العام الدراسي. ونظراً للخصوصية التي يتمتع بها الطالب الفلسطيني من ظروف سياسية وانعكاسها على الوضع الإقتصادي والنفسي والأسري، فقد أصبحت المدرسة اليوم أكثر حاجة إلى مدير مدرسة قادر على إدارة الدفة بالاتجاه الذي يوصل المدرسة والعام الدراسي إلى بر الأمان، والطالب أيضا محتاج إلى المدير الأب المخلص في عمله والملتزم في تحقيق الأهداف التعليمية التعلمية المنشودة، والراعي لمصالحة، الذي يحتويه ومشكلاته الأسرية والنفسية والدراسية، ويمد له يد العون والمساعدة.

كما وأشارت الزهراني (2008) إلى وجهة نظر فرويدنبرجر والذي يرى المخلصين والملتزمين هم أكثر عرضة للإحتراق النفسي، ويضيف إليهم كذلك الأفراد ذوي الدافعية القوية للنجاح المهني، فنرى الجماعة المهنية الأكثر عرضة للإحتراق النفسي هي الأكثر مثالية وإلتزاماً بمهنتها ، موضحاً الأسباب وراء ذلك، وهي:

1 - مدى واقعية الفرد في توقعاته وآماله، فزيادة عدم الواقعية تتضمن في طياتها مخاطر الوهم والإحتراق.

2 - مدى الإشباع الفردي خارج نطاق العمل، فزيادة حصر الإهتمام بمجال العمل يزيد من الإحتراق.

3 - الأهداف المهنية، حيث وجد أن المصلحين الإجتماعيين هم أكثر عرضة لهذه الظاهرة.

4 - مهارات التكيف العامة.

5 - النجاح السابق في مهنٍ ذات تحدٍ لقدرات الفرد.

6 - درجة تقييم الفرد لنفسه.

7 - الوعي والتبصر بمشكلة الإحتراق النفسي.

2 - العوامل الإجتماعية:

يتوقع المجتمع من المدير أن يقوم بدور أكبر في تربية النشء دون النظر إلى أن هناك مُدخلات متعددة تلعب دورها في تكوين شخصية التلميذ، بالإضافة إلى الواقع الوظيفي في ظل المؤسسات البيروقراطية والتي تحول دون تحقيق التوقعات الإجتماعية من جانب الفرد، وهذا من شأنه توليد ضغط عصبي عليه مما يجعله أكثر عرضه للإحتراق النفسي.

كذلك أوردت الزهراني (2008) عدداً من العوامل الإجتماعية التي تعتبر مصدراً للإحتراق النفسي هي التالية:

1 - التغيرات الإجتماعية الإقتصادية التي حدثت في المجتمع، وما ترتب عليها من مشكلات قد تؤدي إلى هذه الظاهرة.

2 - طبيعة التطور الإجتماعي والثقافي والحضاري في المجتمع، التي تساعد على إيجاد بعض المؤسسات الهامشية والتي لا تلقى دعماً جيداً من المجتمع، فيصبح العاملون بها أكثر عرضة للإحتراق النفسي.

3 - العوامل المهنية:

لما كانت المهنة ومتطلباتها هي الجانب البارز والبعد الأهم الذي يحدد للعامل فيها انتمائه لعمله والتزامه به وبأهدافه،فان ظروف العمل وبنيته تسهمان إلى حد بعيد في زيادة أو انخفاض حدة ضغط العمل الواقع على العامل، وعلى هذا فإن إحساس العامل بفشله في تحقيق أهداف العمل، وكذلك إحساسه بفشله في إشباع حاجاته الأساسية من خلال العمل الذي يقوم به سوف يقود به إلى حالة من المعنوية المنخفضة، وعدم الرضا عن العمل بأبعاده المختلفة وبالتالي إلى الاحتراق النفسي (عسكر وآخرون، 1986،ص13).

وانطلاقاً مما ورد تضيف بدران (1997) ثلاثة افتراضات تم التوصل إليهـا تؤكـد أن العوامل المهنية ذات علاقة مباشرة بظاهرة الاحتراق النفسي، وهذه الإفتراضات هي:

1 - تشير الدراسات الخاصة بالضغط النفسي والقلق إلى أن فقدان الإمكانات والكفاءة مـن أهـم أسباب الضغط والقلق، واستمرار ذلك يتطور إلى ظاهرة تعرف بالعجز المتعلم (Learned Helplessness)، حيث يُداخل الفرد شعور بأنه عاجز عن عمل أي شيء لتحسين وضـعه وهذه الظاهرة تشبه إلى حد كبير ظاهرة الإحتراق النفسي وكمثال علـى هـذه الدراسـات دراسة الزيودي (2007) وكذلك العدوان (1992).

2 - تشير الدراسات الخاصة بالضغط النفسي أيضاً إلى أن نقص الإثارة للفرد تؤدي إلى نفـس الآثار السلبية التي تترتب على فرط الإستثارة، ولذلك فإن العمل الرتيب الخالي من الإثـارة والتنوع والتحدي يؤدي إلى الضغط والإحتراق النفسي، فأي فشل يواجه الفرد عند تحقيقـه للحاجات الشخصية خلال عمله سوف يساهم في شعوره بحالة من عدم الرضا، والضـغط، وبالتالي الإحتراق، فالكثيرون يأتون إلى عملهم متوقعين الكثيـر، فهـم يريـدون زمـلاء مساندين، وعملاء يعترفون بالجميل، ويقدرون جهودهم، وعملاً مشوقاً ومثيراً ، فضلاً عن الإستقلالية وفي نفس الوقت يريدون راتباً كافياً ، وفرصاً للترقية والتطور الوظيفي، كـذلك الحاجة إلى مسئولين متفهمين وأكفاء، وشعوراً بالإنجاز، هؤلاء غالباً ما يصـابون بخيبـة الأمل، ومع أن درجة الرضا الوظيفي المنخفضة ليست هي الإحتراق إلا أنها تمثل تحذيراً لما سيأتي كما أشارت إليه دراسة العقرباوي (1994) ودراسة كونسلادينا وكاثرين(2003).

3 - للمناخ المُنظمي في المؤسسة والتركيبة الوظيفية دور في الإحتراق النفسي، وهنا تبرز دور القيادة والإشراف، وطبقاً لكتابات (جولدنبرج) يميل الإداريون فـي مؤسسـات الخـدمات الإنسانية ومن ضمنها المدارس إلى افتراض أن المؤسسة أياً كان نوعها، يجب أن تركـز على حاجات المستفيدين من خدماتها، وإهمال حاجات القائمين بالمسؤولية فيها، كمـا أنهـا تخلق تركيبة إدارية وظيفية وأسلوب تحكم من أجل محاسبة هؤلاء العاملين إذا ما خرجـوا عن الخط المرسوم، الأمر الذي يؤدي إلى خلق أنظمة إشرافية استبدالية وصـراعات بـين

العاملين والإدارة، يضاف إلى هذا أن ظاهرة الإحتراق النفسي ظاهرة مُعدية، ففي أي موقع يكون الأغلبية في حالة من الإحتراق النفسي فإن نسبة حدوثه لأي عضو جديد فـــي العمـــل تكون نسبة عالية (بدران1997).

وترى الباحثة أن مدير المدرسة يجب أن يكون جدياً قادراً على التغييـــر بمـــا يواكـــب المستجدات، وتوجيه العمل بفاعلية أكثر من كونه يستخدم القوة ويتولى إدارة المدرسة وتنظيمها والإشراف عليها وتنسيق مختلف الجهود وتوفير التسهيلات والإمكانيات الكفيلة بتحقيق أهـــداف مدرسته المنبثقة من فلسفة وأهداف التربية في مجتمعه، مما يشكل عبئاً عليه خاصة فيما لو كان غير قادرٍ على تحمل ضغوط العمل الناتجة عن عوامل نفسية، وضغوط اجتماعية، وكذلك وهو الأهم، الجانب المادي وما يعانيه الموظف الفلسطيني من قلة الرواتب نسبة للجهد المبـــذول فـــي السلك التربوي مما ينعكس وبطريقة ما على الأداء الوظيفي مسبباً الإحتراق النفسي كما وضحته دراسة الحلو (2010).

نتائج الإحتراق النفسي

يشير كننجهام (Cunningham 1982) و زيدان (1998)، إلى أن تبعـــات الإحتـــراق النفسي تتمثل في مجموعة من الإستجابات الفسيولوجية والنفسية، والتي تنتج عن تعرض الفـــرد للمستويات المرتفعة من الضغوط، والتي تعتمد بشكل كبير على إدراك الفرد وتفسيره للعالم من حوله، وعلى التعامل مع هذا العالم.

1 - الإستجابة الفسيولوجية

وتتمثل التبعات الفسيولوجية للإحتراق النفسي في:

- ارتفاع ضغط الدم
- ارتفاع معدل ضربات القلب
- اضطرابات في المعدة

- جفاف في الحلق

- ضيق في التنفس

2 - الإستجابة النفسية

وتتمثل الإستجابة النفسية للإحتراق النفسي في:

1 - الاستجابات العقلية:

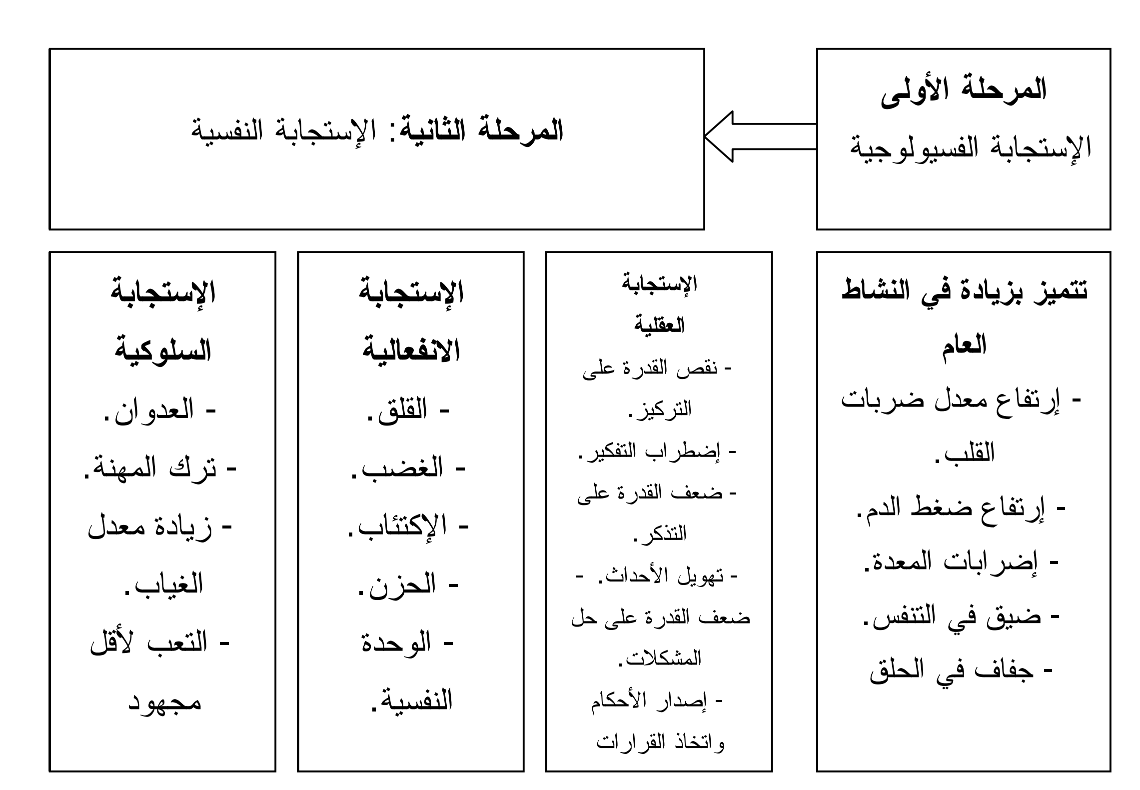
ومن أمثلة الاستجابات العقلية نقص القدرة على التركيز، واضطراب التفكير، وضعف القدرة على التذكر، وتهويل الأحداث، وضعف القدرة على حل المشكلات، وإصدار الأحكام، واتخاذ القرارات.

2 - الإستجابات الإنفعالية:

وتتمثل في: القلق، والغضب، والاكتئاب، والحزن، والوحدة النفسية، واستمرار الموقف يزيد إنفعالات الفرد اضطراباً.

3 - الاستجابات السلوكية:

وتتمثل في: العدوان، وترك المهنة، وزيادة معدل الغياب، والتعب لأقل مجهود. والشكل رقم (1) يشير إلى مراحل الإحتراق النفسي و نتائجه المتمثلة بالإستجابة الفسيولوجية والنفسية



شكل (1): مراحل الإحتراق النفسي و نتائجه المتمثلة بالإستجابة الفسيولوجية والنفسية

طرق مواجهة الاحتراق النفسي:

تعرض الرشدان (1995) في دراسته لبعض الوسائل التي تساعد على استيعاب وتخفيف الإحتراق النفسي والتقليل من مستوى الضغط، حيث لخصها في:

- الإتصال الإجتماعي والتفاعل مع الأفراد.
- تنويع المهام والأنشطة.
- تشجيع برامج إدارة الضغط.
- إستغلال أوقات الفراغ بممارسة بعض الهوايات والإستجمام والتسوق والصلاة...الخ.
- رصد خبرات الضغط اليومي في دفتر خاص مسمى بدفتر يوميات الضغط.
- تحديد فترة من الوقت للتذمر والشكوى مع بعض زملاء العمل.

الفرق بين الإحتراق النفسي وبعض المتغيرات ذات الصلة:

ترى الباحثة أنه ومن الضرورة توضيح ظاهرة الإحتراق النفسي عن غيرها من الظواهر ذات الصلة وذلك كما يلي:

1 - الإحتراق النفسي والتعب:

يلاحظ أن الإحتراق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت، مع أن وجود هذا الشعور ربما يكون علامة مبكرة له. فقد يشكل التعب أو التوتر المؤقت العلامات المبدئية لهذه الظاهرة، إلا أن ذلك ليس كافياً للدلالة عليها. فالإحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بهذه التغيرات (بدران، 1997، ص:35-36).

2 - الإحتراق النفسي والقلق:

يتكون القلق من أعراض جسمية، ومشاعر وأفكار مزعجة وغير مريحة ربما تكون متوسطة الدرجة أو قد تصل إلى القلق الحاد، إنه يشير إلى وجود صراع إنفعالي وغيرُ واعٍ وعندما يصل هذا الصراع إلى درجة الشدة التي يعاني منها الجسم يعاني الفرد من الضغط والذي يتحول مع الوقت إلى الإحتراق النفسي (بدران، 1997، ص:35-36).

3 - الإحتراق النفسي والضغوط النفسية:

يختلف الإحتراق النفسي عن الضغوط النفسية فغالباً ما يُعاني الفرد من ضغطٍ مؤقت ويشعر كما لو أنه مُحترقاً نفسياً لكن بمجرد أن يتم التعامل مع مصدر الضغط ينتهي هذا الضغط في أغلب الأحوال، وينتج عن عدة عوامل محددة ولمدة قصيرة من الزمن، ولكن الإحتراق النفسي هو عرض طويل الأجل مرتبط بعوامل ضاغطة ومصادر أخرى مثل الإحباط والتي تؤدي إلى الإستنزاف الانفعالي (بدران، 1997، ص:35-36).

4 - الإحتراق النفسي والتهرب النفسي:

غالباً ما تُستخدم المصطلحات بنفس المعنى إلا أن التهرب النفسي يمكن اعتباره تمـــارض ينتج عن إحساس الفرد بأنه ليس على ما يرام فيحمي نفسه بدرجة تتعارض مع الإنتاجية، كما أنـــه نوع من اللوم الموجه إلى العوامل الخارجية بوصفها مسئولة عن نقص الإنتاجية. فالإنسان حـــين يجعل من نفسه ضحية تصبح الحياة في نظره أسهل، وعادة ما يتذرع الإنسان بأعذار للتهرب مـــن تحمل المسئولية مثلاً لتقدم في العمر أو الإحساس بعدم الأمان، أو نقص الإمكانـــات الماديـــة، أو بظروف الأسرة، أو بسبب متاعب الحياة، أو الظروف الخاصة ، فلجوء الفرد إلى التهرب والبحث عن أعذار يمكن أن يكون مفيداً للفرد عند مستوى معين ولكنه إذا أراد أن يصبح الفرد غير منتج، وإذا كان مستوى التهرب مخفضاً فمن الممكن أن يصبح الفرد غير منتج أيضاً، لأن نقص مستوى التهرب النفسي عن الحد المناسب ربما يقود إلى زيادة الضغط وبالتالي الإحتراق النفســـي. أي أن التهرب النفسي من تحمل المسئولية هو حالة إرادية يقوم بها الفرد كأسلوب من أســـاليب خفـــض الضغط أي أنه وسيلة دفاعية يقوم بها الفرد على مستوى الوعي لحماية نفسه، أما الإحتراق النفسي فهو حالة جسمانية وانفعالية وسلوكية على مستوى اللاوعي، تتحول إلى حالة مرضية مع مـــرور الوقت (بدران، 1997، ص:35 -36).

5 - الإحتراق النفسي وحالة عدم الرضا:

إن حالة عدم الرضا في حد ذاتها لا تعتبر إحتراقاً نفسياً ومع ذلك ينبغي أن تؤخذ هذه الحالة بعين الاعتبار، والتعامل معها بفاعلية لأن استمرارها يؤدي إلى الإحتراق النفسي بســـبب ارتبـــاط القوى بضغوط العمل) الزهراني، 2008، ص:32).

6 - الإحتراق النفسي وترك الفرد لعمله:

ترك الفرد لعمله قد ينتج عنه الإحتراق النفسي، ولكن في نفس الوقت ربما يستمر الفرد في العمل بالرغم مما يعانيه من إحتراق نفسي لأسباب متعددة مثل الراتب المغري، والضمان الوظيفي) الزهراني، 2008، ص:33).

الإحتراق النفسي كمشكلة مصاحبة للضغوط:

وترى الباحثة أن مفهوم الإحتراق النفسي يشير إلى حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية. ويتمثل الإحتراق النفسي في مجموعة من المظاهر السلبية منها على سبيل المثال التعب،والإرهاق، والشعور بالعجز، وفقدان الإهتمام بالآخرين، وفقدان الإهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين، والكآبة، والشك في قيمة الحياة والعلاقات الإجتماعية، والسلبية في مفهوم الذات، ولا يختلف اثنان على أن هذه المظاهر تساهم بشكل أو بآخر في نوعية أداء الفرد في عمله.

وتشير الزهراني (2008) في دراستها إلى أن هناك شبه اتفاق بين الباحثين في مجال السلوك التنظيمي على أن الفرد الأكثر التزاماً وإخلاصاً في عمله يكون أكثر عرضة من غيره للإحتراق النفسي. وترتبط حالة الإحتراق النفسي بدرجة أعلى بالعاملين بمهن الخدمات الإجتماعية كالشرطة والمدرسين، ومتخصصي الخدمة الإجتماعية والنفسية، والممرضين والممرضات، والأطباء، والمحامين، وغيرهم ممن يتعاملون مع الناس. فالفرد الملتزم والمخلص من هؤلاء يقع، بالإضافة لظروف العمل الضاغطة، تحت ضغط داخلي للعطاء وفي الوقت نفسه يواجه ظروف متغيرات خارجة عن إرادته وتحكمه تقلل من فعاليته في القيام بعمله بالصورة التي تعكس دافعه الشخصي، فالممرضة التي لا تتمكن من إعطاء اهتمام شخصي لكل مريض بسبب كثرة المرضى في الجناح، والمُدرس الذي يواجه الأعداد الكبيرة من الطلاب في الفصل وبالتالي لا يتمكن من إعطاء وقت كاف لكل منهم، والموظف الذي يعمل في منظمة بيروقراطية لا تشجع أية مبادرة شخصية ويشيع فيها المناخ التسلطي، فهؤلاء جميعاً معرضون للوصول إلى حالة الإحتراق النفسي.

وعلى الرغم من أن التعب أو التوتر قد يشكل العلامات الأولية لهذه الحالة، إلا أن ذلك ليس كافياً للدلالة عليها وبخاصة إذا كانت قصيرة الأجل. فالإحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية التي تم ذكرها ، بينما يختلف الإحتراق النفسي عن التطبيع الاجتماعي، حيث يغير الفرد سلوكه واتجاهاته نتيجة للتفاعل مع الآخرين الذي يمكن أن

تترتب عليه مظاهر سلوكية سلبية إذا كان الوسط الإجتماعي الذي يحدث فيه ذلك التفاعل يدعم التصرفات غير البناءة، أما بالنسبة للإحتراق النفسي، فإن سلوك الفرد هو محصلة ردود الفعل المباشرة للتعرض لمصادر الضغوط في بيئة العمل. أما حالة عدم الرضا الوظيفي وما قد يصاحبها من غياب للدافعية في العمل من جانب المهني لا تعتبر إحتراقاً نفسياً، ومع ذلك ينبغي أخذها بعين الإعتبار لأن استمرارها يؤدي إلى الإحتراق النفسي. في حين أن الإستمرار في العمل لا يعتبر مؤشراً يعتمد عليه في إصدار حكم بغياب الإحتراق النفسي، فالفرد ربما يستمر في عمله بالرغم مما يعانيه من إحتراق نفسي لأسباب متعددة منها: الراتب الجيد، ومسئوليات وظيفية قليلة، ووجود ضمان وظيفي، وفي أسوأ الحالات عدم وجود فرص للإلتحاق بوظائف أخرى) الزهراني،2008، ص:33 -35).

ويشير عسكر (2003) بأن هناك أربعة مؤشرات أولية ينبغي أن تؤخذ بعين الإعتبار كنوع من التحذير بأن الفرد في طريقه إلى الإحتراق النفسي، وهي:

1 - الإنشغال الدائم والإستعجال في إنهاء القائمة الطويلة التي يدونها الفرد لنفسه كل يوم. فعندما يقع الفرد في شراك الإنشغال الدائم فإنه يضحي بالحاضر. وهذا يعني أن وجوده في اجتماع أو مقابلة يكون جسدياً وليس ذهنياً. ففكرة إما أن يكون في المقابلة السابقة أو فيما ينبغي عمله في اللقاء اللاحق. وعادة في مثل هذه الحالة ينجز الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال عاطفي مع الآخرين، حيث إن الهم الوحيد الذي يشغل باله هو السرعة والعدد وليس الإتقان والإهتمام بما بين يديه.

2 - تأجيل الأمور السارة والأنشطة الإجتماعية من خلال الإقتناع الذاتي بأن هناك وقتا لمثل هذه الأنشطة. ولكن فيما بعد لن يأتي أبدا، ويصبح التأجيل القاعدة أو المعيار في حياة الفرد.

3 - العيش حسب قاعدة يجب وينبغي يصبح هو السائد في حياة الفرد. الأمر الذي يترتب عليه زيادة حساسية الفرد لما يظنه الآخرون ويصبح غير قادر على إرضاء نفسه. وحتى في حالة الرغبة في إرضاء الآخرين، التي تصاحب هذه القاعدة، فإنه يجد ذلك ليس بالأمر السهل عليه.

4 - فقدان الرؤية أو المنظور الذي يؤدي إلى أن يصبح كل شيء عنده مهما وعاجلا .وتكون النتيجة بأن ينهمك الفرد في عمله لدرجة يفقد معها روح المرح، ويجد نفسه كثير التردد عند اتخاذ القرارات. ويرتبط ذلك بما يعرف الغرب بالشخص المدمن على العمل وتشير التسمية إلى الفرد الذي يصبح العمل الجزء الأساسي في حياته وفي مركز إهتماماته الشخصية بصورة تخل بالتوازن المطلوب لتفادي المشكلات البدنية والإنفعالية التي تصاحب مثل هذا الخلل (عسكر، 2003).

كيفية تفادي الإحتراق النفسي:

إن حالة الإحتراق النفسي، كما يراها عسكر (2003)، ليست بالدائمة وبالإمكان تفاديها والوقاية منها. ويعتبر قيام الفرد العامل بدوره المتمثل في حياة متوازنة من حيث التغذية والنشاط الحركي والإسترخاء الذهني من الأمور الحيوية والمكملة للجهود المؤسسية في تفادي الإحتراق النفسي، و يوصي بإتباع الخطوات التالية:

1 - إدراك أو تعرف الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب حدوث الإحتراق النفسي.

2 - تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء إلى الإختبارات التي توضح له الأسباب.

3 - تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حددت في الخطوة السابقة، فمن الناحية العملية يصعب التعامل معها دفعة واحدة.

4 - تطبيق الأساليب أو اتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها: تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم فني إجتماعي، وإدارة الوقت، وتنمية هوايات، ومواجهة الحياة كتحدي للقدرات الذاتية، والإبتعاد عن جو العمل كلما أمكن ذلك، والإستعانة بالمتخصصين، والإعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها.

5 - تقييم الخطوات العملية التي اتبعها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا لزم الأمر.

كيف يقاس الإحتراق النفسي:

تشكل الإستجابات السلوكية والمظاهر الدالة على الإحتراق النفسي القاعدة الأساسية التـــي يعتمد عليها الباحثون في تصميم أدوات تساعدهم على الإجابة على التساؤل فيما إذا كان الفرد بخير أو محترق نفسياً، وفي العادة يقوم المستجيب بالإجابة على عبارات تقديرية متدرجة، على مقياس يتفاوت من خمسة إلى سبعة خيارات.

وفيما يلي أمثلة لمضمون العبارات التي تتضمنها هذه الأدوات:

أ - درجة الشعور بالتعب والإرهاق.

ب - أسلوب المعاملة مع الآخرين.

ت - الشعور بالألم رغم غياب الأمراض البدنية.

ث - العزلة أو القرب من الآخرين.

ج - أسلوب الإتصال مع الآخرين.

ح - النظرة الشخصية للعمل.

خ - درجة التفاؤل أو التشاؤم في النظرة الشخصية للعمل.

د - درجة التفاؤل أو التشاؤم في النظرة الشخصية للحياة.

ذ - المشاركة في الأنشطة الإجتماعية.

ر - الرغبة في مساعدة الآخرين.

ز - غياب أو غموض الأهداف في حياة الفرد (عسكر، 2003).

آثار الاحتراق النفسي

من الناحية النفسية، الإحتراق النفسي ما هو إلا انعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المحتملة. والعملية تبدأ عند ما يشتكي المهني من ضغط أو إجهاد من النوع الذي لا يمكن تقليله والتخلص منه عن طريق أسلوب حل المشكلات، والتغيرات في الإتجاهات وأنواع السلوك المصاحبة للإحتراق النفسي توفر هروباً نفسياً وتحمي الفرد من تردي حالته إلى الأسوأ من ناحية الضغط العصبي. بجانب ذلك يمكن حصر الآثار التالية لهذه الظاهرة:

1 - تقليل الإحساس بالمسئولية

2 - تمتاز العلاقة مع العميل بالبعد النفسي.

3 - إستنفاذ الطاقة النفسية.

4 - التخلي عن المثاليات وزيادة السلبية في الشخص.

5 - لوم الآخرين في حالة الفشل.

6 - نقص الفعالية الخاصة بالأداء.

7 - كثرة التغيب عن العمل وعدم الاستقرار الوظيفي (عسكر، 2003).

الدراسات السابقة

يتكون هذا الفصل من جزأين اثنين وهما:

الجزء الأول: ويستعرض هذا الجزء الدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بمفهوم الجدية في العمل.. وفي حدود علم الباحثة – تبين أن هنالك نقص ملحوظ في هذا المجال من الدراسة، مما دفعها إلى استعراض بعض الدراسات ذات العلاقة بمفهوم الجدية في العمل وعلاقته ببعض المتغيرات لغير المدراء، وكذلك الدراسات التي بحثت في الدافعية عند المعلمين.

أما **الجزء الثاني**: فيتكون من الدراسات التي تناولت الإحتراق النفسي عند المعلمين والمديرين،ويلاحظ مدى تشابه الدراسات مع بعضها بعضاً .

ويتضح عند الإطلاع عدم وجود دراسات عربية أو أجنبية مستفيضة حول موضوع الجدية في العمل تحديداً – في حدود علم الباحثة – وأخرى قديمة جدا توضح العلاقة بين الجدية في العمل والإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية. والآن نستعرض الدراسات التالية:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالجدية بالعمل:

الدراسات العربية المتعلقة بالجدية بالعمل

دراسة الحلو (2010)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على " الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين." إضافة إلى استقصاء أثر متغيري النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما لدى المعلمين. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (396) معلما ومعلمة، تم اختيارهم عشوائيا من معلمي المدارس الثانوية، وطبق عليها استبانه لقياس الجدية في العمل التربوي مكونة من (42) فقرة، موزعة على مجالات الدراسة.

وقد أظهرت النتائج:

- وجود مستوى جدية متوسط في العمل عند معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديريات محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابات على مجالات الجدية في العمل التربوي الكلية إلى (68.6%)

- إن أعلى مستوى للجدية في العمل التربوي عند أفراد عينة الدراسة كان في مجال الإلتزام والمشاركة (70.4%)، وكان أقل مستوى للجدية في العمل التربوي في مجال التحدي والتغيير (67.6%).

- لا يوجد تأثير للتفاعل بين متغير النوع الاجتماعي وسنوات الخبرة في مجال التحدي والتغيير، ومتغير سنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم؛ ومتغير النوع الاجتماعي في الدرجة الكلية للجدية في العمل التربوي.

- يوجد تأثير لمتغيري النوع الإجتماعي وسنوات الخبرة في مجال التحدي والتغيير، ولصالح الذكور من أصحاب سنوات الخبرة (من 5 -10 سنوات)، ومتغيري النوع الإجتماعي وسنوات الخبرة، والتفاعل بينهما في مجال الإلتزام والمشاركة، ولصالح المعلمات أصحاب سنوات الخبرة الطويلة ؛ ومتغير النوع الإجتماعي والتفاعل بين متغيري النوع الإجتماعي وسنوات الخبرة في مجال السيطرة والتحكم، ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة ؛ ومتغير سنوات الخبرة والتفاعل بين متغيري النوع الإجتماعي وسنوات الخبرة في الدرجة الكلية في العمل التربوي، ولصالح المعلمين من أصحاب سنوات الخبرة الطويلة.

دراسة القاروط (2006)

هدفت دراسة القاروط إلى معرفة " درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مدراء المدارس أنفسهم"، وكذلك تأثير كل من متغيرات: (النوع الإجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، ومستوى المدرسة) على مستوى الجدية في العمل لدى مجتمع الدراسة. وقد بلغ عدد عينة الدراسة (221) مديراً ومديرة توصلت إلى النتائج الآتية:

1 - إن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة للدرجة الكلية (76.2%).

2 - إن ترتيب مجالات الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية جاء على النحو التالي: مجال الإلتزام والمشاركة (77.2%)، مجال السيطرة والتحكم (76.4%) ومجال التحدي والتغيير (74.8%).

3 - وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لـــدى مـــديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث وصلت قيمة معامل الارتبـــاط إلى (0.37).

4 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة الجديـــة فـــي العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لكـــل مـــن متغيرات (النوع الإجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، ومستوى المدرسة).

دراسة الجرب (1421هـ)/ (2004)

هدفت الدراسة إلى التعرف على " الأنماط الإدارية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين إلى العمل بمدينة محايل عسير". وقد أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- أن النمط الديمقراطي هو أكثر الأنماط الإدارية ممارسة لدى مديري المدارس الثانوية.
- أن مستوى دافعية المعلمين إلى العمل في المدارس الثانوية كانت عالية.
- أن النمط الإداري الديموقراطي يؤدي إلى زيادة دافعية المعلمين نحو العمل.
- أن النمط الإداري الأوتوقراطي والنمط الترسلي يقلل من دافعية المعلمين إلى العمل.

دراسة الهنداوي،(2002)

هدفت هذه الدراسة الكشف عن " العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في مصر"، والاستفادة من ذلك فـــي التوصـــل إلـــى مجموعـــة مقترحات إجرائية لتفعيل هذه العلاقة بما يؤدي إلى تعزيز الإلتزام التنظيمـــي لـــدي المـــديرين وتنشيط ضغوط العمل الإيجابية ومواجهة ضغوط العمل السلبية لديهم. طبقت الدراسة على عينة من (615) من مديري المدارس الإبتدائية بجمهورية مصر العربية، وقد تم إختبارهم من ثمـــاني محافظات بطريقة عشوائية.

توصل البحث إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

1- أن العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وضغوط العمل الإداري لدي مديري المدارس الإبتدائية تختلف بإختلاف كل من شكل الإلتزام التنظيمي المدروس، ونوع ضغوط العمل المقصودة.

2- أن الإلتزام التنظيمي العام يرتبط طردياً بضغوط العمل الإيجابية لدي مديري المدارس الإبتدائية في مصر.

3- أن الإلتزام التنظيمي العام يرتبط إرتباطاً عكسياً غير دال إحصائياً بضغوط العمل السلبية لدي المديرين.

4- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الإبتدائية في درجات ضغوط العمل (الإيجابية والسلبية) طبقاً لاختلاف كل من (الجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة الإدارية).

5- أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الإبتدائية في درجات الإلتزام التنظيمي العام تبعاً لإختلاف كل من المستوى التعليمي والخبرة الإدارية بينما وجدت فروقاً دالة تبعاً للجنس وذلك لصالح الذكور.

دراسة قدومي (Qadumi, 2001)

هدفت هذه الدراسة إلى " التعرف إلى مستوى الجدية في العمل لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في محافظات شمال الضفة الغربية "، إضافة إلى تحديد دور كل من المتغيرات التالية: النوع الإجتماعي، والمؤهل العلمي، والراتب، والحالة الإجتماعية، وعدد الطلاب في الصف، والخبرة، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من (271) معلماً ومعلمة طبقاً لمقياس مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa ,1984)، حيث بينت الدراسة أن مستوى الجدية في العمل كان مرتفعاً بشكلٍ عام لدى معلمي اللغة الإنجليزية في محافظات شمال فلسطين، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الإلتزام في بيئة العمل لصالح الإناث، بينما

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الجدية في العمل لدى معلمي اللغة الإنجليزية تعزى لكل من المتغيرات التالية: الراتب، والخبرة، والمؤهل العلمي، وعدد الطلاب في الصف، والحالة الإجتماعية.

دراسة الديب (1993)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين " الدافعية العامة والتوتر النفسي ومعرفة الفروق بين مرتفعي التوتر ومنخفضي التوتر في الدافعية وأثر التخصص (علمي/أدبي) على ذلك ". وقد طبقت أدوات الدراسة على عينة تكونت من 115 طالباً من طلبة كلية المعلمين. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أبعاد أساسية تحتويها الدافعية العامة هي: الإنجاز، ثم الإصرار، ثم المثابرة وعدم الإستسلام، ثم الحماس، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الدافعية العامة والتوتر النفسي، وكذلك توجد فروق إحصائية دالة بين مجموعة التوتر النفسي المرتفع ومجموعة التوتر النفسي المنخفض وذلك في متغير الدافعية العامة لصالح المجموعة المنخفضة في التوتر النفسي.

الدراسات الأجنبية المتعلقة بالجدية بالعمل:

دراسة أنجل (Angle,1997)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين " الإجهاد والإحتراق النفسي والجدية في العمل والدعم الإجتماعي لدى معلمي المدارس الثانوية في المدن "، قام الباحث بفحص أثر المتغيرات السكانية من ناحية إحصائية، واستخدم معامل إرتباط بيرسون، حيث تبين وجود علاقة إرتباطية كبيرة دالة إحصائياً بين الجدية في العمل والإجهاد والدعم الإجتماعي والإحتراق النفسي، كما فسرت الجدية في العمل جزءاً كبيراً من التباين في مستويات الإحتراق. كما وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لكل من متغيرات العمر، ومستوى التعليم، وسنوات الزواج، وأثبتت النتائج أن قلة انضباط الطلاب وقلة دافعيتهم للتعليم هي المصدر الرئيسي المسبب للإجهاد لدى المعلم.

دراسة سافيسي (Saffici , 1996)

هدفت الدراسة إلى معرفة " العلاقة بين الجدية في العمل والفعالية ومركز السيطرة ودافعية العمل عند المعلمين المتدربين في جامعة هوستن (University of Houston)"، واستخدمت عينة من المعلمين المتدربين واستخدم أسلوب الإنحدار مع دافعية العمل كمتغير مستقل والسيطرة والفعالية والجدية كمتغيرات تابعة. تكونت العينة من (132 أنثى، 17 ذكر) وتم بناء الإستبانة بالإعتماد على مقياس الدافعية (Hall & Williams, 1973)، ومقياس الجدية في العمل (Maddi & Kobasa,1984)، ومقياس فعالية المعلم (Gibson & Dembo, 1984). استخدم نموذج الإنحدار المتدرج في التحليل فوجد أن مجال السيطرة الداخلي فقط كان ذا دلالة إحصائية موجبة بالنسبة لدافعية العمل، وكانت (ف) المحسوبة = 32.34 عند مستوى الدلالة (α=0.001)، كما أظهرت النتائج إرتباطاً داخلياً ذا دلالة إحصائية بين المتغيرات والتحليل العاملي باستخلاص مكون أساسي تم الحصول عليه بواسطة أسلوب تدوير المتغيرات، وقد تم الحصول على عاملين ذا دلالة إحصائية. فالعامل الأول مكون من فعالية الشخصية والموقع الداخلي للسيطرة والجدية في العمل يفسر 55% من التباين، والعامل الثاني مكون من فعالية المعلم والقوى الأخرى والفرصة والجدية في العمل ولم يفسر سوى (17 %) من التباين، وقد حدد لأن يكون موقع السيطرة خارجياً .

دراسة هوانج (1995، Huang)

هدفت الدراسة إلى معرفة " العلاقة بين مستوى الجدية في العمل والإجهاد من خلال دراسة نقدية لقضايا ومفاهيم ومقاييس الجدية "، وقد وجد الباحث أن الجدية الفردية أو العائلية هي مصدر لمقاومة الإجهاد والضغط، وذلك عندما قارن أبعاد الجدية (السيطرة، والتحكم، والإلتزام)، كما أظهرت النتائج أن الأشخاص الذين يتميزون بالجدية عندهم فرصة أكبر للإحتفاظ بصحة جيدة وفهم متغيرات الحياة على أنها إيجابية وتتطلب التحدي وأن الجدية تسهل التأقلم العائلي.

دراسة تومسون (Thomson ،1995)

هدفت الدراسة إلى معرفة " العلاقة بين الجدية كخاصية شخصية وبين مناخ المدرسة لدى معلمي المدارس وأثر ذلك على ظاهرة العزوف لدى الطلبة في الرغبة لديهم للعمل في سلك التعليم"، و تكونت عينة الدراسة من (106) معلماً متوقعاً (83 إناث و 23 ذكور) تتراوح أعمارهم بين 21 - 50 سنة من الذين كانوا في المرحلة الأخيرة في برنامج إعدادهم لمهنة التعليم، وقد استعمل لذلك مقياس (Dean Alienation)، ومقياس (Social Support)، وقد أظهرت النتائج مستوىً منخفضاً من العزوف والنفور من المناخ المدرسي لدى الأشخاص الذين يتمتعون بمستوىً عالٍ من الجدية على العكس من الذين يظهرون مستوى جديةٍ أقل. وأظهرت النتائج أيضاً أنه بمقدار ما يكون المناخ المدرسي داعماً بمقدار ما يكون المعلمون الجديون أقل نفوراً.

دراسة بينيشيك لويس (Benishek – Lois , 1993)

هدفت دراسة بينيشيك لويس، والتي هي بعنوان: " الجدية في العمل وضغوط الحياة العصبية بناء نموذج متساوي لتقرير ذاتي عن الضغط". إلى إثبات أن عامل البناء يلاقي مقياسين للجدية، ولتقييم نظرية كوباسا عندما يوجه إليها النقد في الجدية، ولفحص الاختلافات الممكنة في الجنس. وقد تكونت عينة الدراسة من (185) موظفاً ممن يعملون في جامعة ميتشغان (Michigan Un) حيث طُبق عليهم مقياس الجدية في العمل وضغوط الحياة والعصبية والتقرير الذاتي عن الضغط، وعند تحليل معامل الثبات لم يفسر المكونات الثلاث للنموذج النظري للجدية في العمل، وأظهرت النتائج من نماذج البناء الثلاثي معتمدةً على نتائج التكرارات وجود فروق بين الجدية في العمل عند الرجال والنساء ولصالح الرجال.

دراسة كولينز (Collins , 1992)

هدفت دراسة كولينز والتي بعنوان " الجدية كمصدر مقاوم للإجهاد"، إلى معرفة وتقييم تأثيرات الإجهاد والجدية على المراهقين، و صمم مقياس للجدية، وتم تطبيقه على عينة من الشباب المراهقين في مدينة تورنتو الكندية، بلغت أعمارهم بين (11-16 سنة) وعددهم (223

مراهقاً)، وقد اعتبرت الجدية صفة عازلة تقلل من تأثير الإجهاد وتناول المخدرات وظهر لهـا تأثير في التنبؤ للسلوك المنحرف وردود الفعل العاطفية مثل الكآبة، كما وجد أن الجنس يعتبـر متغيراً هاماً للتنبؤ بتعديل السلوك. كما وجد أيضاً أن هنالك علاقة سلبية بين الجدية وتعـديل السلوك، و أن هذه العلاقة السلبية أشارت إلى الميل لدى الذكور لوجهات نظر منحرفة اجتماعياً أكثر مما هو الحال لدى الإناث. لذلك تقرر أن يكون للرغبة الإجتماعية والعمر والجنس اعتبـار هام عند تفسير نتائج الأبحاث.

دراسة ديلارد (Dillard , 1990)

عنوان الدراسة " العلاقة ما بين الجدية في السلوك والتحصيل الأكاديمي بقياس المعـدل التراكمي لطلبة كلية التمريض في جامعة أنديانا بأمريكا ". و هدفت إلى معرفة العلاقة ما بـين الجدية في السلوك والتحصيل الأكاديمي بقياس المعدل التراكمي لطلبة كلية التمريض في جامعة أنديانا بأمريكا، حيث تم توزيع ثلاثة إستبانات لفحص الجدية ومعطيات سكانية على (506) من طلبة البكالوريوس في كلية التمريض، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بـين المعـدل التراكمي ومستويات الجدية،إلا أن مستويات الجدية لم تسهم بشكل هام في تفسير التبـاين بـين المعدلات رغم أن درجات الجدية لدى الطلبة كانت متقاربة لنفس درجات الجدية لطلاب آخرين.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالاحتراق النفسي

الدراسات العربية المتعلقة بالاحتراق النفسي:

دراسة الشيخ خليل (2008)

هدفت الدراسة إلى معرفة " مدى شيوع الإحتراق النفسي لدى المعلمين بالإضـافة إلـى معرفة الفروق في الإحتراق النفسي "، التي تعزى إلى متغيرات (الجـنس، والمؤهـل العلمـي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية التي يعمل بها المعلم)، وقد اشتملت عينـة الدراسـة علـى (360) معلماً ومعلمةً منهم (180) معلماً و (180) معلمة في قطاع غـزة، ولتحقيـق أهـداف الدراسة تم استخدام مقياس الاحتراق النفسي من إعداد الباحث، وقد أشارت نتائج الدراسة إلـى

ضعف شيوع الإحتراق النفسي لدى المعلمين، كما أشارت النتائج إلى عدم وجـود فـروق ذات دلالة إحصائية في الإحتراق النفسي تعزى لمتغيرات (الجـنس، والمؤهـل العلمـي، وسـنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية التي يعمل بها المعلم.)، بينما أشارت النتائج إلى وجود فـروق ذات دلالة إحصائية في الإحتراق النفسي تعزى للمؤهل الدراسي لصالح حملة البكالوريوس.

دراسة الزيودي (2007)

قام الباحث بإجراء دراسة هدفت إلى الكشف عن" مصادر الضغوط النفسية والإحتـراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات " ، كـالجنس، والعمر، والحالة الإجتماعية، والخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي. واشتملت عينة الدراسة علـى (110) معلم ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية من مدارس جنوب الأردن خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2004/2003). ولتحقيق أهداف الدراسة تمت مقابلة أفراد العينة، ثـم طُبق مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي، حيث تضمن ثلاثة أبعاد موزعة على (22) فقرة . وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية والاحتراق النفسي تراوحت من المتوسط إلى العالي . وأشارت إلى أن أكثـر مصادر الضغوط هي المرتبطة بالأبعاد الآتية : قلة الدخل الشهري، والبرنامج الدراسي المكـتظ، والمشاكل السلوكية والعلاقات مع الإدارة، وعدم وجود التسهيلات المدرسية، وزيادة عدد الطلاب في الصف، وعدم وجود حوافز مادية، وعدم تعاون الزملاء، والعلاقات مـع الطـلاب، ونظـرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين كانوا يعانون من الإجهاد الانفعالي أكثر من المعلمات . كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سـنوات الخبرة في بعد تبلد الشعور وشدته لصالح المعلمين، كذلك كانت هناك فروق ذات دلالة إحصـائية تعزى لمتغير الدخل الشهري في بعد نقص الشعور بالإنجاز.

دراسة القريوتي والخطيب (2006)

هدفت الدراسة إلى معرفة " الإحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلبة العاديين وذوي الإحتياجات الخاصة بالأردن"، باختلاف فئة الطالب وجنس المعلـم ودخلـه الشـهري وحالتـه

الإجتماعية وتخصصه. وقد استخدم الباحث مقيــاس " شــيرنك " 1996 للاحتــراق النفســي، واشتملت عينة الدراسة على (447) معلماً ومعلمةً، مــنهم (129) مــن الــذكور و(318) مــن الإناث. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً فــي درجــة الإحتــراق النفسي تعزى لجنس المعلم أو حالته الإجتماعية. في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى مستوى الدخل ولصالح ذوي الدخل المنخفض والمتوسط مقارنة بذوي الدخل المرتفع، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير تخصص المعلم ولصالح المتخصصــين في مجال الدراسات الإسلامية واللغات والبرمجة مقارنة بغيرهم من ذوي التخصصات الأخرى. كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير فئة الطالب (عــادي أو مــن ذوي الاحتياجــات الخاصة)، حيث أظهرت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحتراق النفسي لصــالح معلمي الطلبة المعاقين بصريا والموهوبين مقارنة بمعلمي الطلاب العاديين، ولصــالح معلمــي الطلبة المعاقين بصرياً مقارنة بمعلمي الطلاب المعــاقين ســمعياً وحركيــاً، وذوي الإعاقــات المتعددة، ولصالح معلمي الطلبة المعاقين سمعياً مقارنة بمعلمي الطلبة المعاقين عقلياً، ولصــالح معلمي الطلبة الموهوبين مقارنة بمعلمي الطلبة ذوي الإعاقات المتنوعة.

دراسة القريوتي والخطيب(2005)

هدفت الدراسة إلى معرفة " الإحتراق النفسي لدى عينة من معلمــي الطلبــة العــاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم والإعاقة الشديدة "، واشتملت عينة الدراســة علــى (200) معلما ً ومعلمة منهم (84) معلما ً و (116) معلمة.وقد استخدم الباحث مقياس " شيرنك " 1996 للاحتراق النفسي، وأشارت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الاحتــراق النفسي تعزى لمتغير جنس المعلم ومؤهلة التعليمي وسنوات خبرته وحالته الاجتماعية، في حين أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير فئة الطالب الذي يعلمه المعلــم ولصالح معلمي الطلبة ذوي الإعاقات الشديدة ومعلمي الطلبة الموهوبين.

دراسة عثمان (2004)

هدفت الدراسة إلى معرفة " الإحتراق النفسي وعلاقته بالإكتئاب لدى المعلمين في دولة الإمارات "، واستخدم الباحث مقياس الاحتراق النفسي " لماسلاش " ومقياس الاكتئاب متعدد الأبعاد " لديفيد بيرندت " وقد بلغت عينة الدراسة (216) معلماً في المدارس الثانوية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الاحتراق النفسي والإكتئاب تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، كما لا توجد فروق دالة إحصائياً في الإكتئاب تعزى للمؤهل العلمي، والخبرة وأيضا لا توجد فروق في الإحتراق تعزى للخبرة.

دراسة حرب (1998)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى انتشار " ظاهرة الإحتراق النفسي وعلاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية بالضفة الغربية "، وقياس مستوى ضغط العمل والتعرف على مصادره كما هدفت الكشف عن العلاقة بين ظاهرة الإحتراق النفسي وضغوط العمل وعدد من المتغيرات الديمغرافية (الجنس، والعمر، والخبرة، والمستوى التعليمي، والحالة الإجتماعية). وقد تكونت العينة العشوائية الطبقية التي اختارها الباحث من (558) معلماً ومعلمة، وقد استخدم الباحث إستبانة (ماسلاش) لقياس الإحتراق النفسي، و صاغ إستبانة ضغوط العمل من خلال الأدب التربوي واطلاعه على دراسات سابقة. وقد استخدم الباحث طريقة إعادة الإختبار للتوصل إلى معامل الثبات. وقد توصلت الدراسات إلى ما يلي:

- أن مستوى انتشار ظاهرة الإحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية كان معتدلا.

- وجود ضغوط عمل لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية فوق المتوسط.

- لا يوجد أثر لمتغيرات (العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الإجتماعية، والخبرة) مع كل من الإحتراق النفسي وضغوط العمل.

وقد أوصى الباحث بتوجيه أنظار المعنيين إلى معاناة المعلم الفلسطيني والعمل على التخفيف من حدة الضغط عنه لما له من أهمية ودور في بناء المجتمع الفلسطيني.

دراسة (شقير، 1997)

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين" الضغوط النفسية والإحتراق النفسي وتأثير بعض المتغيرات على تقدير طالبات الجامعة للضغوط النفسية والإحتراق النفسي"، وطبقت الدراسة على عينة تتكون من (300) طالبة من المستويات الثاني والثالث والرابع بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة ودالة بين الضغوط والإحتراق، ووجود فروق دالة إحصائياً بين تقدير الطالبات للضغوط النفسية والإحتراق النفسي تعزى إلى متغير الإقامة (داخلي - خارجية).

دراسة العقرباوي (1994)

هدفت الدراسة الكشف عن " مستويات الإحتراق النفسي لدى مديري الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لعمان الكبرى"، على مقياس (ماسلاش) للإحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة وهي: الإجهاد الإنفعالي، تبلد الشعور نحو الأشخاص، ونقص الشعور بالانجاز الشخصي. وقد استخدم الباحث لتحقيق الغرض من الدراسة إستبانة ماسلاش المقننة والخاصة بالإحتراق النفسي بعد موائمتها للبيئة الأردنية.

كما استخدم الباحث مقياس مصادر الإحتراق النفسي الذي طوره بحيث اشتمل على (72) فقرة تم التحقق من صدقها وثباتها. وقد أجرى الباحث دراسته على عينة عشوائية مكونة من (49) مديراً و (61) مديرة حيث توصل إلى النتائج التالية:

أ - يُعاني مديرو المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لعمان الكبرى من درجة متوسطة من الإحتراق النفسي وفق أبعاد مقياس ماسلاش.

ب - أدرك أفراد العينة أن أكثر مصادر الإحتراق النفسي تأثيراً عليهم هو العلاقة مع زملاء العمل، تلاه في الأهمية العلاقة مع المجتمع المحلي، ثم الطلاب، ثم العلاقة مع رؤساء

العمل، ثم النمو والتقدم المهني،ثم الرضا المهني، أما أقلها تأثيراً فكانت طبيعة العمل والمشاكل الشخصية.

ت - لم تكشف الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في إدراك المديرين والمديرات لأبعاد الإحتراق النفسي تعزى إلى متغير الجنس، وكذلك بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

ث - هناك فروق دالة إحصائياً تعزى إلى متغير سنوات الخدمة في إدراك المديرين والمديرات لأبعاد الإحتراق النفسي وفقاً للتصنيفات المتعددة لسنوات الخدمة لصالح ذوي الخبرة من (5 -9) سنوات على أبعاد الإحتراق النفسي متمثلة في شدة الإجهاد الإنفعالي، وتكرار تبلد الشعور نحو الأشخاص وشدته، وفي تكرار نقص الشعور بالإنجاز وشدته لصالح المديرين ذوي الخبرة (10) سنوات فأكثر، بينما لم تظهر أية فروقات ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في إدراك المديرين والمديرات لبُعد تكرار الإجهاد الإنفعالي.

ج - كشفت الدراسة عن أكثر مصادر الإحتراق النفسي عند المديرين والتي كانت على النحو التالي:

- العلاقة مع المعلمين.
- العلاقة مع الطلبة.

دراسة الدبابسة (1993)

قام الباحث بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة مستويات الإستنفاذ النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات"، كالجنس، ونوع الإعاقة، وسنوات الخبرة، ومعدل الدخل الشهري لمعلمي التربية الخاصة في الأردن، على عينة مكونة من (308) معلم ومعلمة باستخدام مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي والمعدل للبيئة الأردنية، حيث أشارت النتائج إلى أن لدى معلمي التربية الخاصة درجة متوسطة من الإحتراق النفسي، كذلك أشارت إلى

أن معظم الفروق قد ظهرت في بعد الإجهاد الإنفعالي، وقد وجد أن الفروق كانت تعـزى لمتغيـر الجنس لصالح الذكور، ولمتغير الخبرة لصالح أصحاب الخبرة القصيرة.

دراسة مقابلة وسلامة (1993)

أجرى الباحثان دراسة ميدانية بعنوان " دراسة لظاهرة الإحتراق النفسي لدى عينة مـن المعلمين الأردنيين في ضوء عدد من المتغيرات"، و اشتملت عينة الدراسة على (424) معلمـاً ومعلمة من العاملين في المراحل الدراسية الثلاث في المدارس الحكومية في الأردن، كما أعـد الباحثان الإستبانة الخاصة بالدراسة بعد ترجمتها عن ماسلاش وموافقتها للبيئـة الأردنيـة بعـد إجراء التقنين اللازم عليها.

وقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي بعد معالجة البيانات والمعلومات التي تم جمعها عن الآتي:

- كانت درجة الإحتراق النفسي لدى المعلمات أعلى منها عنـد المعلمـين وذلـك علـى بعـد الإحساس بشدة الشعور بنقص الأداء

- كشفت الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات المرحلة الدراسـية علـى بعـد الإجهاد الإنفعالي ودرجته، حيث تبين أن المعلمين الذين يدرسون المرحلة الثانوية فـي الأردن يعانون من الإجهاد الإنفعالي بدرجة أعلى من غيرهم من العـاملين فـي المراحـل الدراسـية الأخرى.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات (درجات) الإحتراق النفسي لدى المعلمين على متغير سنوات الخبرة وعلى بعد نقص الشعور بالانجاز، بينما لم تكشف الدراسة عن وجود أيـة فروق ذات دلالة إحصائية لدى المعلمين الذين يعانون درجة عالية من الإحتراق النفسي يعـزى إلى التخصص العالي، أو الموضوع الذي يدرسه.

دراسة العدوان (1992)

هدفت الدراسة إلى التعرف على " مستوى ومصادر ضغط العمل لـــدى مـــديري المـــدارس الثانوية في محافظة البلقاء". واختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (110) مديراً مســـتخدما أداة خاصة بضغوط العمل، حيث تم التأكد من صلاحيتها لقياس الهدف الذي أعدت مـــن أجلـــه، وبعد تحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة تبين للباحث ما يلي:

- جاءت طبيعة العلاقة بين المديرين وأولياء أمور الطلاب في المرتبة الأولى من حيث مصادر ضغط العمل، تلتها العلاقة بين المديرين والمعلمين ثم الرضا عن العمل.

- جاءت طبيعة صراع الدور وغموضه الذي يتعين على مديري المدارس تحمل أعبائهـــا فـــي المرتبة الرابعة.

- لم تكشف الدراسة عن وجود فروق دالة بين متوسطات استجابات المديرين وإدراكهم لضغوط العمل تعزى إلى المتغيرات التالية: (الجنس، والعمر، وسنوات الخدمة).

دراسة حرتاوي (1991)

قامت الباحثة بإجراء دراسة هدفت الكشف عن" مســـتويات الإحتـــراق النفســـي لـــدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الأردنية"، ومن ثم بيان أثـــر كـــل مـــن متغيـــرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وعدد الطلاب الذي يتعاون المرشد معهم شهرياً فـــي درجة الإحتراق النفسي.

ولغاية جمع البيانات والمعلومات اللازمة طبقت الباحثة مقيـــاس ماســـلاش للإحتـــراق النفسي ذي الأبعاد الثلاثة وذلك على عينة مكونة من (84) مرشداً ومرشدة تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الحكومية التابعة لمحافظات شمال المملكة، وبعد فحص البيانات وتحليلها توصـــلت الباحثة للنتائج التالية:

- يعاني المرشدون التربويون في المملكة الأردنية الهاشمية من درجة متوسطة من الإحتـــراق النفسي.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات أفراد عينة الدراسة علـــى تكـــرار وشدة أبعاد مقياس ماسلاش تعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور الذين سجلوا درجة أعلى من الإحتراق النفسي من الإناث على مستوى التكرار، في حين كانت درجة الإحتراق النفســـي على مستوى الشدة عند الإناث كانت أعلى من الذكور.

- لم تكشف الدراسة عن وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية على درجة الإحتراق النفسي على تكرار أبعاد مقياس ماسلاش وشدتها تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

دراسة العضايلة (1990)

هدفت هذه الدراسة الكشف عن " الإستنفاذ النفسي لـــدى مـــديري المـــدارس الثانويـــة الحكومية في الأردن "، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الثانوية الحكوميـــة في الأردن وعددهم (705)، أما عينة الدراسة فقد تألفت من (104) مديراً ومديرةً وقد اســـتخدم الباحث إختبار ماسلاش للإحتراق النفسي، كما استخدم تحليل التباين والمتوســـطات الحســـابية، وإختبار شيفيه، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1 - أن مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن يعانون من الإســـتنفاذ النفســـي بدرجـــة متوسطة.

2 - توجد فروقات دالة إحصائياً في درجة الإستنفاذ النفسي تعزى لمتغير الجنس مـــع تكـــرار الإجهاد الإنفعالي، وكذلك بالنسبة لمتغير الخبرة على شدة الإجهاد الإنفعـــالي وشـــدة تبلـــد الشعور.

3 - لا توجد فروقات دالة إحصائياً في درجة الغستنفاذ النفسي بأبعاده الثلاثة تعـــزى لمتغيـــر المؤهل العلمي.

4 - يوجد تفاعل بين متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على شدة تبلد الشعور.

الدراسات الأجنبية المتعلقة بالاحتراق النفسي:

دراسة كونسلادينا و كاثرين (Konsladina & Katherine, 2003)

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي" العلاقة بين الإحتراق النفسي والتذمر والرضا عن العمل لدى المعلمين "، وطبقت أداة الدراسة على عينة مكونة من (166) معلماً من (6) مدارس ثانوية في منطقة لندن الكبرى، في حين أن المجموعة المرجعية الأوروبية تكونت من (2017) معلماً ومعلمة شاركوا في مشروع التعليم من (10) دول أوروبية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين البريطانيين كانوا أسوا حالاً من سائر زملائهم مقارنة بالعينة المرجعية الأوروبية وعلى غالبية متغيرات الدراسة، وأظهروا ميلا لاستخدام استراتيجيات مختلفة للتكيف مع ظروف العمل، وقد بينت نتائج الدراسة وجود ارتباط قوي بين الإجهاد الجسدي وموضوع الإحتراق.

دراسة جاك وجيل (Jack & Jill, 2003)

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي " العلاقة بين ضغوط مهنة التدريس والإحتراق النفسي والقلق والتوتر "، لدى عينة مكونة من (86) معلماً ومعلمة في المرحلة الأساسية والثانوية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل الناتجة عن مهنة التعليم تؤدي إلى الإحتراق النفسي، وأن المعلمين القادرين على تنظيم أمزجتهم السلبية يكونون أقل عرضة لمخاطر الإحتراق النفسي من أولئك الذين لا يستطيعون السيطرة على أمزجتهم.

دراسة كريمر وهايون وهاني (Kremer, Hayon &Hani 2002)

هدفت الدراسة الحالية إلى " فحص الإحتراق النفسي بين مديري المدارس العربية الإسرائيلية كدالة للهوية المهنية والعلاقات الإجتماعية مع المدرسين". وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى منخفض من الإحتراق النفسي، ومستوى مرتفع من الهوية المهنية، لدى عينة الدراسة، وإرتباط سالب بين الإحتراق والعوامل الإيجابية للعلاقات الإجتماعية.

دراسة زابف وسيفر وسكوموت (Zapf, Seifer & Schomwitte.2001)

أجريت هذه الدراسة حول " العمل العاطفي وضغوطات العمل وأثرهما على الإحتـــراق النفسي والصحة "، على عينة مكونة من (1241) موظفاً من الجنسين العـــاملين فـــي بيـــوت الأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة، ومؤسسات الخدمـــة الإجتماعيـــة والبنـــوك، والحضـــانات، ومراكز الإتصال، والمستشفيات في جنوب ألماني، وأظهرت نتائج الدراسة أن العمل العـــاطفي (وهو توزيع المهام على الموظفين لتحقيقها بما يصب في مصلحة المؤسسة وتحقيق أهـــدافها)، يرتبط بعدد من المتغيرات المتعلقة بضغوط العمل والإرهاق والتجرد الشخصي والتي تقود إلـــى الإحتراق النفسي، وبينت الدراسة وجود أثر لكل من عامل الجنس وعدم العمل العاطفي (علـــى مستوى دلالة0.01) مع ظروف العمل ومشكلات المؤسســـة وضـــغوطات الوقـــت والإنجـــاز والضغوط الإجتماعية وكلها تلعب دوراً بارزا في ظهور الإحتراق لدى العـــاملين، ولهـــا أثـــر تفاعلي فيما بينها على موضوع الإحتراق.

دراسة بورتر و سوزان (Porter & Susan, 2000)

هدفت هذه الدراسة إلى " تقييم كفاءة برنامج إرشاد المجموعة النفسية التربويـــة الـــذي طور لمخاطبة قضايا احتراق المعلم في المدارس العامة ". واشترك في هـــذه الدراســـة معلمـــو المدارس الثانوية من أربع مناطق تعليمية في ولاية وايومنغ على أســـاس تطـــوعي. وأجريـــت قياسات على معلمي المجموعتين المشاركة والضابطة حول مستويات الإحتـــراق النفســـي قبـــل المعالجة وبعدها. وأشارت نتائج تحليل التباين الأحادي والمتكرر، والتي أجريت على البيانـــات، إلى أن المعالجة لم تكن فعالة في تخفيض مستويات الإحتراق النفسي لدى المعلم، ولكن كان من الواضح أنه لا يوجد عدد كبير من المعلمين يتصفون بمستويات عُليا من الإحتراق.

دراسة بويد (Boyd, 1998)

هدفت الدراسة إلى " فحص آثار أربعة أنواع من الدعم هي: المعلومـــاتي، الأدواتـــي، المديح الإيجابي، والعاطفي، بالإضافة إلى ذلك هدفت إلى فحص تأثيرات مصدرين من مصادر

الدعم المتعلقة بالعمل "، وهما المديرون مقابل زملاء العمل. وقد بلغ عدد المشاركين في هذه الدراسة (55) فردا، حيث أجابوا على إستبانات ذاتية لقياس مستويات الدعم المدرك والإحتراق النفسي والخصائص السكانية. وقد أشارت النتائج إلى أن المعلمين قد أدركوا العمل العاطفي والمعلومات بشكل أكبر من دعم المديح والأدوات، بالإضافة إلى ذلك فان أنواع الدعم المختلفة عن دعم المدير، تشكل علاقة ارتباطية سلبية بالنسبة للاحتراق النفسي أقوى من الأنواع المماثلة من دعم الزملاء.

دراسة لوب (Laub, 1998)

هدفت هذه الدراسة التي أجريت في جامعة نيويورك " التعرف على المدى الذي تشكل فيه العزلة عن الزملاء مؤشرا على الإحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية ". وقد طبق الباحث مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي ومسح المربين، ومقياس العزلة عن الزملاء، وقد أشارت النتائج إلى أن التأثير المشترك للأبعاد الثلاثة من العزلة عن الزملاء والمتغيرات الشخصية قد فسرت ما نسبته (25%) من التباين للإرهاق العاطفي الذي يسبب الإحتراق النفسي، بالإضافة إلى ذلك كانت الإرتباطات هامة إحصائياً في تحديد صراع الدور، والعمر، والإرهاق العاطفي، والجنس، والعمر، والإنجاز الشخصي، وسنوات التعليم، والسنوات المتوقعة قبل المغادرة، والأبعاد الثلاثة من العزلة عن الزملاء على بعد الإرهاق العاطفي للإحتراق النفسي، كما بينت أن الشبان وخاصة من النساء هم الأكثر عرضة للإحتراق النفسي.

دراسة هيبس وهالبين (Hipps & Halpin, 1991)

هدفت إلى الكشف عن " العلاقة بين مركز الضبط وضغوط العمل وظاهرة الإحتراق النفسي لدى معلمي ومديري المدارس الحكومية "، وتكونت عينة الدراسة من (65) مديراً و (242) معلماً من (9) مدارس في ولاية ألباما، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباط موجبة دالة بين ضغوط العمل وبعض الإنجازات الشخصية في العمل، كذلك وجود علاقة بين الإحتراق النفسي عند المعلمين وكل من حجم العبء المهني الكبير والعلاقة المباشرة مع الطلاب

والراتب الشهري والتعويضات، كما أشارت نتائج الدراســـة إلـــى أن المـــديرين ذوي الضـــبط الخارجي يواجهون ضغوطاً أكبر من ذوي الضبط الداخلي.

دراسة فريدمان (Friedman, 1991)

وهي بعنوان" دور ثقافة المدرسة في إرتفاع أو إنخفاض ظاهرة الإحتراق النفسي لـــدى المدرسين "، هدفت الدراسة التعرف إلى الأسباب التي تؤدي إلـــى شـــعور المعلـــم بـــالإحتراق والإنهاك النفسي تجاه مهنة التدريس، وكذلك الفروق في مظاهر ونظام المدرسة التـــي يتصـــف ويخبر مدرسيها عن مستوى إحتراق عالي والمدرسة التي يتصف مدرسيها بمســـتوى مـــنخفض للإحتراق النفسي، وكذلك التعرف إلى الفروق في الجوانب الديمغرافية المتمثلـــة فـــي الجـــنس، والعمر، والمؤهل، والخبرة لدى المعلمين ذوي الإحتراق النفسي المرتفع والمنخفض، وتكونـــت عينة الدراسة من (1485) معلمة و (112) معلم، اختيروا من (78) مدرسة بمتوسط عمر زمني (34) سنة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود مجموعة من المعلمين ذوي المستويات المرتفعـــة من الإحتراق النفسي، ومجموعة من المعلمين ذوي المستويات المنخفضة من الإحتراق النفسي، كما بينت الدراسة أن مستوى الدراسة لدى مجموعة المعلمين المرتفعة المستوى في الإحتـــراق النفسي لم يصل التدريب إلى المستوى الجامعي لديهم وغالبيتهم يحملون مؤهلات متوسطة، كما بينت الدراسة وجود عوامل تتمثل في مؤهلات المعلم والعلاقة بينـــه وبـــين الإدارة المدرســـية والنظام والنظافة في المدرسة تفرق بين مدارس الإحتراق النفســـي المرتفـــع والمـــنخفض، وأن الإحتراق النفسي لدى المعلم يشعره بالإحباط.

التعقيب على الدراسات السابقة

1. اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كـــل مـــن الحلـــو (2010) والقـــاروط (2006) وقـــدومي (Qadumi,2001) وحرب (1998)، وأنجل (Angle,1997) وهوانج (1995، Huang) وتومسون (Thomson,1995) والعقرباوي (1994) والعدوان (1992) بالإضـــافة إلـــى دراسة العضايلة (1990) حيث تناولت العلاقة بين الإجهاد والإحتراق النفسي والجدية فـــي العمل والدعم الإجتماعي لدى معلمي ومديري المدارس الثانوية في المدن.

2. في الدراسات السابقة لم يعثر على دراسات باللغة العربية عن الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية، مما يؤكد أهمية إجراء هذه الدراسة.

3. ربطت الدراسات الأجنبية الجدية في العمل في مجالات أخرى، مثل الجدية في العمل عند المعلمين وعلاقتها بالإجهاد والإحتراق النفسي كما في دراسة أنجل (Angle,1997) والجدية بالعمل علاقتها بالإجهاد والضغوط كما في دراسة هوانج (1995، Huang).

4. الدراسات التي تناولت ظاهرة الإحتراق النفسي أشارت في معظمها إلى وجود هذه الظاهرة بدرجة متوسطة عند المعلمين وغيرهم من المديرين كما في دراسة العضايلة (1990)، والعقرباوي (1994)، بالإضافة إلى دراسة العدوان (1992)، أما في الدراسات الأجنبية دراسة هيبس وهالبين (Hipps & Halpin, 1991)، وكريمر وهايون وهاني (2002 (Kremer, Hayon &Hani.

5. امتازت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في دراسة متغيرات عدد الطلبة في المدرسة، بالإضافة إلى التخصص في البكالوريوس لدى مديري المدارس.

6. اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في دراسة أثر كل من النوع الإجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، على الجدية في العمل و الإحتراق النفسي.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراســة
- أداة الدراســــة
  - صدق الأداة
  - ثبات الأداة
- إجراءات الدراسة
- متغيرات الدراســة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واستخدام أداة الدراسة، وخطوات التحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي منهجاً للدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعتها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية خلال العام الدراسي 2010/2009 لآخر إحصائيات وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين، والبالغ عددهم (338) مديراً ومديرة تشمل مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس، جنين، قباطية، طولكرم، قلقيلية، وسلفيت وطوباس، وجنوب نابلس).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (121) مديراً ومديرة مثلت ما نسبته (35.79%) من مجتمع الدراسة وقد تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية حيث عينة الدراسة مقسمة إلى طبقات في ضوء متغيرات الدراسة المستقلة مثل الجنس، المؤهل العلمي في البكالوريوس، وسنوات الخبرة، وغيرها من متغيرات الدراسة لتعامل كل طبقة وكأنها مجتمع منفصل. وقد تم توزيع الإستبانات على مختلف المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وذلك بمساعدة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية ومديريات التربية والتعليم في المديريات المذكورة، حيث تم توزيع الإستبانات عن طريق اليد وعن طريق البريد في شؤون الموظفين في المديريات المذكورة. والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة تبعا للمتغيرات المستقلة.

الجدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
النوع الاجتماعي	ذكر	64	54.7
	أنثى	53	45.3
المؤهل العلمي	بكالوريوس	86	73.5
	بكالوريوس ودبلوم عال	14	12.0
	ماجستير فأعلى	17	14.5
الخبرة الإدارية في العمل كمدير مدرسة	أقل من 5 سنوات	40	34.2
	من 5 -10 سنوات	33	28.2
	أكثر من 10 - 15 سنة	24	20.5
	أكثر من 15 سنة	20	17.1
الراتب الشهري	أقل من 3000 شيقل	77	65.8
	من 3000 – 3500 شيقل	19	16.3
	أكثر من 3500 شيقل	21	17.9
موقع المدرسة	مدينة	20	17.1
	قرية	97	82.9
عدد طلاب المدرسة	أقل من 300 طالب	73	62.4
	300 -600	34	29.1
	أكثر من 600	10	8.5
عدد موظفي المدرسة	أقل من 10	20	17.1
	10 -20	33	28.2
	أكثر من 20	64	54.7
التخصص في البكالوريوس	علوم إنسانية	87	74.4
	علوم طبيعية	30	25.6
المحافظة	نابلس	25	21.4
	جنين	38	32.5
	طولكرم	17	13.7
	قلقيلية	11	8.5
	طوباس	14	11.1
	سلفيت	16	12.8
المجموع		121	%100

أداة الدراسة

تتكون أداة الدراسة من قسمين:

القسم الأول: واشتمل على رسالة توضيحية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية حول هدف الدراسة، إضافة إلى المتغيرات المستقلة للدراسة وهي النوع الإجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية كمدير مدرسة، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، والتخصص في البكالوريوس، وعدد الطلبة في المدرسة.

القسم الثاني: تكون هذا القسم من جزئين:

أ - إستبانة الجدية في العمل واستُخدم فيها مقياس (Maddi & Kobasa ,1984) للجدية في العمل بعد التطوير ليتناسب مع مهنة مديري المدارس، واشتملت الإستبانة على (48) فقرة وزعت على أساس مجالات الجدية في العمل الثلاث:

1 - التحدي والتغيير وعدد فقراته 15 وتشمل: (1 - 15).

2 - الإلتزام والمشاركة وعدد فقراته 16 وتشمل: (16 - 31).

3 - السيطرة والتحكم وعدد فقراته 17 وتشمل (32 - 48).

والإستجابة على فقرات الإستبانة تكون حسب مقياس ليكارت الخماسي، وذلك على النحو الأتي:

- بدرجة كبيرة جداً وتأخذ (5) درجات.
- بدرجة كبيرة وتأخذ (4) درجات.
- بدرجة متوسطة وتأخذ (3) درجات.
- بدرجة قليلةً وتأخذ (2) درجتين.

- بدرجة قليلة جداً و تأخذ (1) درجة واحدة.

ب – قامت الباحثة بتعديل مقياس ماسلاش لقياس الإحتراق النفسي حتى أصبح أكثر ملائمة لأغراض الدراسة، حيث وزعت فقرات الإستبانة على أساس أبعاد الإحتراق النفسي الثلاثة:

1- الإجهاد الإنفعالي وعدد فقراته 9 وتشمل: (1-2-3-6-8-13-14-16-20).

2- تبلد الشعور نحو الآخرين وعدد فقراته 5 وتشمل: (5-10-11-15-22).

3- نقص الشعور بالإنجاز وعدد فقراته 8 وتشمل: (4-7-9-12-17-18-19-21).

والإستجابة على فقرات الإستبانة كان متدرجاً بشكلٍ سباعي (كل يوم، مرات قليلة في الأسبوع، مرة في الأسبوع، مرات قليلة في الشهر، مرة أو اقل في الشهر، مرات قليلة في السنة، لا أعاني مطلقاً)، وقد تدرج من (0 - 6) واعتمدت الباحثة معيار الشدة.

معايير مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي الواردة في دراسة عبد العلي (2003).

الأبعاد	متدن	معتدل	مرتفع
الإجهاد الانفعالي	صفر - 17	18 - 29	30 فما فوق
تبلد الشعور نحو الآخرين	صفر - 5	6 - 11	12 فما فوق
نقص الشعور بالإنجاز والأداء	صفر - 33	34 - 39	40 فما فوق

ج - تم طرح سؤالين إنشائيين في نهاية الإستبانة كان لهما أثراً في إثراء الدراسة، وهما:

- أذكر /ي ثلاثة أسباب تجعل المدير غير جدي في عمله.

- أذكر /ي ثلاثة أسباب في عملك تسبب إحتراقاً نفسياً لديك.

صدق الأداة

قامت الباحثة بالتحقق من صدق الأداة باعتماد طريقة صدق المحكمين حيث عُرضت أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في التربية وعلم النفس والإدارة التربوية،

وبلغ عددهم (13) محكماً (ملحق 1). وتكونت الإستبانة في صورتها الأولية من جزئين، الأول: خاص بقياس الجدية في العمل، وبلغت عدد الفقرات في صورتها الأولية وقبل التعديل (41) فقرة موزعة على مجالات الجدية الثلاث: وهي (15) فقرة في مجال التحدي والتغيير، و (13) فقرة في مجال الإلتزام والمشاركة، و (13) فقرة في مجال السيطرة والتحكم. أما الجزء الثاني: الخاص بقياس الإحتراق النفسي فقد بلغت عدد الفقرات في صورتها الأولية (22) فقرة، موزعة على أبعاد الإحتراق النفسي الثلاث: الإجهاد الإنفعالي وعدد فقراته (9)، تبلد الشعور نحو الآخرين (5) فقرات، نقص الشعور بالإنجاز (8) فقرات. وطُلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد تم الأخذ برأي الأغلبية (أي ثلثي الأعضاء المحكمين) في عملية التحكيم، وبذلك يكون قد تحقق صدق المحتوى للإستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية بعد التعديل كما هو مبين في الملحق رقم (2). حيث بلغ عدد فقرات الجزء الخاص بالجدية في العمل (48) فقرة، موزعة على مجالات الجدية كما يلي: التحدي والتغيير وعدد فقراته (15) فقرة، الإلتزام والمشاركة (16) فقرة، السيطرة والتحكم (17) فقرة. أما الجزء الخاص بالإحتراق النفسي فقد تمت الموافقة على فقرات الإستبانة مع إعادة صياغة دون حذفٍ أو إضافة.

ثبات الأداة

تم إستخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، والجدول (2) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

الجدول (2): معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	التحدي والتغيير	15	0.81
2	الإلتزام والمشاركة	16	0.78
3	السيطرة والتحكم	17	0.73
الدرجة الكلية للجدية في العمل		**48**	**0.82**
1	الإجهاد الانفعالي	9	0.76
2	تبلد الشعور نحو الآخرين	5	0.84
3	نقص الشعور بالإنجاز والأداء	8	0.92
الدرجة الكلية للاحتراق النفسي		**22**	**0.90**

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين (0.73 -0.92) وهي قيم معاملات ثبات عالية وتفي بأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1- إعداد أداتي الدراسة بصورتيهما النهائية وتحكيمهما.

2- التحقق من معاملي الصدق والثبات لأداتي الدراسة.

3- توجيه كتاب رسمي من المشرف إلى عميد كلية الدراسات العليا.

4- توجيه كتاب رسمي من عميد كلية الدراسات العليا إلى وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

5- توجيه كتاب رسمي من السيد الوكيل المساعد في وزارة التربية والتعليم العالي إلى مديري التربية والتعليم في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية، وهي (نابلس، وجنين، وقباطية، وطولكرم، وقلقيلية، وسلفيت، وطوباس، وجنوب نابلس).

6 - تحديد أفراد عينة الدراسة.

7 - توزيع الإستبانات على مديري المدارس الثانوية الحكومية وذلك خلال شهر أكتوبر من العام الدراسي 2011/2010م

8 - تم جمع الإستبانات من أفراد مجتمع الدراسة وترميزها وإدخالها في الحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة:

وتشمل المتغيرات الآتية: النوع الإجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية كمدير مدرسة، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، والتخصص في البكالوريوس، وعدد الطلبة في المدرسة.

ثانياً: المتغير التابع:

ويتمثل في إستجابات أفراد عينة الدراسة على الإستبانة بشقيها: الجدية في العمل، والإحتراق النفسي.

المعالجات الإحصائية

من أجل معالجة البيانات استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

2 - إختبار معامل الارتباط بيرسون.

3 - إختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent T – test).

4 - تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

5 - إختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين المتوسطات الحسابية (Scheffe-Post Hoc Test) .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلتها وفرضياتها

أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

أ. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ونص السؤال على: ما درجة الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية؟

وللإجابة على هذا السؤال، فقد اعتمدت الباحثة على معايير مقياس ماسلاش لتقدير درجة الإحتراق النفسي في أبعاده المختلفة والواردة في دراسة حرب (1998)، والموضحة في الجدول (3)، وذلك بتقسيم مجموع المتوسطات للفقرة على عدد المستجيبين عليها، ونتائج الجدول (4) توضح ذلك.

الجدول (3): مقياس ماسلاش للإحتراق النفسي

الأبعاد	متدن	معتدل	مرتفع
الإجهاد الإنفعالي	صفر - 17	18 - 29	30 فما فوق
تبلد الشعور نحو الآخرين	صفر - 5	6 - 11	12 فما فوق
نقص الشعور بالإنجاز والأداء	صفر - 33	34 - 39	40 فما فوق

الجدول (4): تقدير درجة الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية

الأبعاد	درجة الاحتراق النفسي	التقدير
الإجهاد الإنفعالي	20.32	معتدل
تبلد الشعور نحو الآخرين	7.83	معتدل
نقص الشعور بالإنجاز والأداء	10.64	متدن

يتضح من الجدول (4) أن درجة الإحتراق النفسي كانت معتدلة على بُعـدي الإجهـاد الإنفعالي، وتبلد الشعور نحو الآخرين، حيث بلغت درجة الإحتراق النفسي على بعـد الإجهـاد الإنفعالي (20.32)، أما تبلد الشعور نحو الآخرين (7.83). فيما وُجدت درجة إحتـراق نفسـي متدنية على بُعد نقص الشعور بالإنجاز والأداء والتي بلغت درجتها (10.64).

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

1 - النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

ونصت الفرضية الأولى على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الجديـة في العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربيـة، وفـق المستوى عالٍ (4.5).

للإجابة عن فرضية الدراسـة، قامـت الباحثـة باسـتخراج المتوسـطات الحسـابية، والإنحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات أداة الدراسة، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسـة المقياس الآتي لتقدير درجة الجدية في العمل:

(4.21 فأكثر) = عالٍ جداً

(4.20 -3.41) = عالٍ

(3.40 -2.61) = متوسط

(2.60 -1.81) = منخفض

(أقـل من 1.81) = منخفض جداً. (لهلبت، 2010)

والجداول المرفقة في الملاحق (ملحق رقم 2) تبين هذه النتـــائج. ولفحـــص الفرضـــية المتعلقة بالسؤال الأول قامت الباحثة بتوزيع الإستبانات على عينة الدراسة من مديري المدارس الحكومية الثانوية واستجاب (68) معلماً ، و (53) معلمة، موزعين على محافظات شمال الضفة الغربية. وكانت نتيجة استجاباتهم حسب الترتيب، والمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعياريـــة التي يبينها في الجدول (5)

الجدول (5): الترتيب، المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات درجة الجدية فـــي العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الجدية
1	**السيطرة والتحكم**	4.36	0.40	عالية جداً
2	**التحدي والتغيير**	4.22	0.35	عالية جداً
3	**الإلتزام والمشاركة**	4.18	0.32	عالية
الدرجة الكلية لمجالات الجدية في العمل		**4.25**	**0.35**	عالية جداً

يتضح من الجدول (5) ما يلي:

- أن درجة الجدية في العمل لدى عينة الدراسة من مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، قد أتى بمتوسط (4.25) و إنحراف معيـــاري (0.35)، وهذا يدل على درجة عالية جداً.

- أن ترتيب مجالات الجدية في العمل لدى عينة الدراسة من مديري المدارس الحكوميـــة الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية جاء النحو التالي:

المرتبة الأولى: مجال السيطرة والتحكم (4.36).

المرتبة الثانية: مجال التحدي والتغيير (4.22).

المرتبة الثالثة:: مجال الإلتزام والمشاركة (4.18).

ولمعرفة إذا ما كانت المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية دالة إحصـــائياً ويمكـــن تعميمها على مجتمع الدراسة أجابت الباحثة على الفرضية المتعلقة بالسؤال الأول، وهـــي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الجدية في العمـــل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، وفق المستوى عالٍ (4.5).

ولفحص الفرضية المتعلقة بالسؤال الأول استخدمت الباحثة اختبار " ت " لعينـــة واحـــدة One Sample t test، والجدول (6) يبين نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة.

جدول (6): نتائج اختبار " ت " لعينة واحدة، لفحص درجة الجدية في العمـــل لـــدى مـــديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وفق المستوى عالٍ (4.2)

العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
مديري المدارس الحكومية	4.25	0.35	20.606	*0.00001

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ودرجات الحرية (116).**

يشير الجدول (6) إلى وجود فروق في درجة الجدية في العمل لـــدى مـــديري المـــدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، وفق المستوى عالٍ (4.2)، أي أن هنالـــك جدية عالية جداً لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية، وبالتالي لا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجـــة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضـــفة الغربيـــة، وفق المستوى عالٍ (4.2).

2 - النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

ونصت الفرضية الثانية على:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مســـتوى الدلالـــة ($\alpha = 0.05$) بـــين مستويات مفهوم الجدية في العمل (التحدي والتغيير، والإلتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم) و

مستويات مفهوم الإحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الإنفعالي، وتبلد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز) لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الشمال في الضفة الغربية.

ولفحص هذه الفرضية، فقد استخدمت الباحثة إختبار معامل إرتباط بيرسون، ويشير الجدول (7) إلى نتائج فحص الفرضية الأولى.

الجدول (7): نتائج إختبار معامل إرتباط بيرسون بين مستويات الجدية في العمل ومستويات الإحتراق النفسي

الاحتراق النفسي / الجدية في العمل	الإجهاد الانفعالي	تبلد الشعور نحو الآخرين	نقص الشعور بالانجاز والأداء	الدرجة الكلية للاحتراق
التحدي والتغيير	0.127-	0.092-	0.149-	0.108
الالتزام والمشاركة	0.164-	0.128-	0.004-	0.041
السيطرة والتحكم	0.079-	0.129-	0.176-	0.120
الدرجة الكلية للجدية	**0.180-**	**0.133-**	**0.106**	**0.098- ***

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$)**

يشير الجدول (7) إلى وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مستويات مفهوم الجدية في العمل (التحدي والتغيير، والإلتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم) ومستويات مفهوم الإحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الإنفعالي، وتبلد الشعور، ونقص الشعور بالإنجاز) لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الشمال في الضفة الغربية. وبما أن قيمة (sig = 0.297) أقل من قيمة (0.05) إذاً نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين مستويات الجدية في العمل وأبعاد الإحتراق النفسي. ذلك أن الارتباط بين مستويات الجدية في العمل وأبعاد الإحتراق النفسي بلغ مستوى الدلالة الإحصائية.

3. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

ونصت الفرضية الثالثة على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الإجتماعي.

ولفحص الفرضية، إستخدمت الباحثة إختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent T-test ونتائج الجدول (8) تبين ذلك.

الجدول (8): نتائج إختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الإجتماعي

المجال	ذكور (ن=64)		إناث (ن=53)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
التحدي والتغيير	4.06	0.26	3.74	0.27	6.403	*0.0001
الإلتزام والمشاركة	3.89	0.32	3.83	0.30	1.052	0.295
السيطرة والتحكم	3.78	0.29	3.84	0.25	1.195	0.234
الدرجة الكلية للجدية في العمل	**3.90**	**0.23**	**3.81**	**0.23**	**2.30**	***0.023**

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، ودرجات حرية (115).**

يتضح من الجدول (8) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة في الدرجة الكلية للجدية في العمل بلغت (0.023) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، إذن نقبل الفرضية الصفرية التي تقول لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الإجتماعي.

4. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

ونصت الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات المديرين للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولفحص الفرضية، فقد إستخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (9) و(10) تبين ذلك.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وفق متغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحدي والتغيير	بكالوريوس	86	3.90	0.31
	بكالوريوس ودبلوم عال	14	3.96	0.32
	ماجستير فأعلى	17	3.95	0.29
الإلتزام والمشاركة	بكالوريوس	86	3.86	0.31
	بكالوريوس ودبلوم عال	14	3.82	0.33
	ماجستير فأعلى	17	3.91	0.30
السيطرة والتحكم	بكالوريوس	86	3.79	0.28
	بكالوريوس ودبلوم عال	14	3.81	0.25
	ماجستير فأعلى	17	3.88	0.25
الدرجة الكلية للجدية في العمل	بكالوريوس	86	3.85	0.23
	بكالوريوس ودبلوم عال	14	3.86	0.25
	ماجستير فأعلى	17	3.91	0.23

بالنظر إلى الجدول (9) نجد تقارباً في المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات الجدية في العمل، أما بالنسبة للدرجة الكلية للجدية في العمل وفق متغير المؤهل العلمي لدرجة البكالوريوس فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.85)، وإنحراف معياري (0.23)، وفي

الدرجة الكلية لمؤهل بكالوريوس ودبلوم عالٍ بلـــغ المتوســـط الحســـابي (3.86)، والإنحـــراف المعياري (0.25)، فيما نلاحظ أن مؤهل ماجستير فأعلى حصل على أعلى متوسط حسابي وقــد بلغ (3.91)، وإنحراف معياري (0.23).

الجدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفـــروق فـــي متوســـط إســـتجابات المديرين، وفق متغير المؤهل العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التحدي والتغيير	بين المجموعات	0.063	2	0.031	0.328	0.721
	داخل المجموعات	10.952	114	0.096		
	المجموع	11.015	116			
الإلتزام والمشاركة	بين المجموعات	0.067	2	0.033	0.340	0.713
	داخل المجموعات	11.192	114	0.098		
	المجموع	11.259	116			
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	0.124	2	0.062	0.816	0.445
	داخل المجموعات	8.669	114	0.076		
	المجموع	8.793	116			
الدرجة الكلية للجدية في العمل	بين المجموعات	0.063	2	0.031	0.572	0.566
	داخل المجموعات	6.268	114	0.055		
	المجموع	6.331	116			

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$)**

يشير الجدول (11) إلى الفروق في متوسط إستجابات المديرين وفـــق متغيـــر المؤهـــل العلمي، وبالنظر إلى مستوى الدلالة الكلي للجدية في العمل والذي بلغت قيمته (0.566)، نجـــده أعلى من مستوى الدلالة (**$\alpha = 0.05$**) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص علـــى أنـــه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

5. النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

ونصت الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (11) و(12) تبين ذلك.

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وفق متغير الخبرة الإدارية

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحدي والتغيير	أقل من 5 سنوات	40	3.96	0.31
	من 5 -10 سنوات	33	3.86	0.31
	أكثر من 10 - 15 سنة	24	3.94	0.32
	أكثر من 15 سنة	20	3.91	0.30
الإلتزام والمشاركة	أقل من 5 سنوات	40	3.86	0.34
	من 5 -10 سنوات	33	3.78	0.26
	أكثر من 10 - 15 سنة	24	3.89	0.29
	أكثر من 15 سنة	20	3.97	0.34
السيطرة والتحكم	أقل من 5 سنوات	40	3.81	0.28
	من 5 -10 سنوات	33	3.75	0.24
	أكثر من 10 - 15 سنة	24	3.78	0.26
	أكثر من 15 سنة	20	3.90	0.34
الدرجة الكلية للجدية في العمل	أقل من 5 سنوات	40	3.87	0.25
	من 5 -10 سنوات	33	3.79	0.20
	أكثر من 10 - 15 سنة	24	3.87	0.23
	أكثر من 15 سنة	20	3.93	0.24

بالنظر إلى الجدول (11) نجد المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات الجدية في العمل لمتغير الخبرة الإدارية لأكثر من 15 سنة متقاربة، وكان أعلى متوسط حسابي لصالح مجال الإلتزام والمشاركة ودرجته (3.97)، وإنحراف معياري (0.34)، أما بالنسبة للدرجة الكلية للجدية في العمل وفق متغير الخبرة الإدارية فكانت كذلك لأكثر من 15 سنة، وبلغ متوسطها الحسابي (3.93)، وإنحرافها المعياري (0.24)، أما الدرجة الكلية للجدية في العمل لمتغير الخبرة الإدارية من 5 - 10 سنوات فقد حصلت على اقل النتائج،حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.79)، والإنحراف المعياري (0.20).

الجدول (12): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في متوسط إستجابات المديرين، وفق متغير الخبرة الإدارية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التحدي والتغيير	بين المجموعات	0.191	3	0.064	0.664	0.576
	داخل المجموعات	10.824	113	0.096		
	المجموع	11.015	116			
الإلتزام والمشاركة	بين المجموعات	0.462	3	0.154	1.610	0.191
	داخل المجموعات	10.797	113	0.096		
	المجموع	11.259	116			
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	0.285	3	0.095	1.260	0.292
	داخل المجموعات	8.509	113	0.075		
	المجموع	8.793	116			
الدرجة الكلية للجدية في العمل	بين المجموعات	0.241	3	0.080	1.489	0.221
	داخل المجموعات	6.090	113	0.054		
	المجموع	6.331	116			

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$)**

يشير الجدول (12) إلى الفروق في متوسط إستجابات المديرين وفق متغير الخبرة الإدارية، وبالنظر إلى مستوى الدلالة الكلي للجدية في العمل والذي بلغت قيمته (0.221)، نجده

أعلى من مستوى الدلالة (**α = 0.05**) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص علـــى أنـــه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في متوسط إستجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الخبرة

6. النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

ونصت الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مســتوى الدلالـــة (α = 0.05) فـــي متوســـط استجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الراتب الشهري.

ولفحص الفرضية، فقد اســـتخدمت الباحثـــة تحليـــل التبـــاين الأحـــادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (13) و(14) تبين ذلك.

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات للجدية فـــي العمـــل فـــي المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وفق متغير الراتب الشهري

المجال	الراتب الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحدي والتغيير	أقل من 3000 شيقل	77	3.91	0.33
	من 3000 – 3500 شيقل	19	3.95	0.26
	أكثر من 3500 شيقل	21	3.91	0.27
الإلتزام والمشاركة	أقل من 3000 شيقل	77	3.83	0.32
	من 3000 – 3500 شيقل	19	3.78	0.26
	أكثر من 3500 شيقل	21	4.04	0.25
السيطرة والتحكم	أقل من 3000 شيقل	77	3.76	0.28
	من 3000 – 3500 شيقل	19	3.82	0.16
	أكثر من 3500 شيقل	21	3.96	0.29
الدرجة الكلية للجدية في العمل	أقل من 3000 شيقل	77	3.83	0.25
	من 3000 – 3500 شيقل	19	3.85	0.18
	أكثر من 3500 شيقل	21	3.98	0.19

يشير الجدول (13) إلى المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات الجدية في العمل وفق متغير الراتب الشهري، وكان أعلى متوسط حسابي لصالح مجال الإلتزام والمشاركة ودرجته (4.04)، وإنحراف معياري (0.25) وذلك للراتب الشهري أكثر من 3500 شيقل، أما بالنسبة للدرجة الكلية للجدية في العمل وفق متغير الراتب الشهري فكانت كذلك لصالح الراتب أكثر من 3500 شيقل، وبلغ متوسطه الحسابي (3.98)، وإنحرافه المعياري (0.19)، أما الدرجة الكلية للجدية في العمل لمتغير الراتب الشهري أقل من 3000 شيقل فقد حصلت على أقل النتائج، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.83)، والإنحراف المعياري (0.25).

الجدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفروق في متوسط إستجابات المديرين، وفق متغير الراتب الشهري

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التحدي والتغيير	بين المجموعات	0.028	2	0.014	0.144	0.866
	داخل المجموعات	10.987	114	0.096		
	المجموع	11.015	116			
الإلتزام والمشاركة	بين المجموعات	0.909	2	0.455	5.008	*0.008
	داخل المجموعات	10.349	114	0.091		
	المجموع	11.259	116			
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	0.691	2	0.346	4.864	*0.009
	داخل المجموعات	8.102	114	0.071		
	المجموع	8.793	116			
الدرجة الكلية للجدية في العمل	بين المجموعات	0.359	2	0.179	3.426	*0.036
	داخل المجموعات	5.972	114	0.052		
	المجموع	6.331	116			

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$)**

يشير الجدول (14) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي الإلتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم، والدرجة الكلية للجدية في العمل، وللتعرف على مصدر الفروق فقد

إستخدمت الباحثة إختبار شيفيه للمقارنة البعدية، وتوضح الجداول (17 - 18 - 19) نتائج المقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير الراتب الشهري في مجالي الإلتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم، والدرجة الكلية للجدية في العمل.

الجدول (15): نتائج إختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير الراتب الشهري، في مجال الإلتزام والمشاركة

الراتب الشهري	أقل من 3000 شيقل	من 3000 – 3500 شيقل	أكثر من 3500 شيقل
أقل من 3000 شيقل		0.0557	*0.2127-
من 3000 – 3500 شيقل			*0.2683-
أكثر من 3500 شيقل			

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α = 0.05)**

يشير الجدول (15) إلى: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الراتب الشهري، في مجال الإلتزام والمشاركة، بين أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل) و(أقل من 3000 شيقل)، ولصالح أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل).

الجدول (16): نتائج إختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير الراتب الشهري، في مجال السيطرة والتحكم

الراتب الشهري	أقل من 3000 شيقل	من 3000 – 3500 شيقل	أكثر من 3500 شيقل
أقل من 3000 شيقل		0.0626-	*0.2039-
من 3000 – 3500 شيقل			0.1412-
أكثر من 3500 شيقل			

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α = 0.05)**

يشير الجدول (16) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الراتب الشهري، في مجال السيطرة والتحكم، بين أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل) و(أقل من 3000 شيقل)، ولصالح أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل).

الجدول (17): نتائج إختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين متوسطات فئات متغير الراتب الشهري، في الدرجة الكلية للجدية في العمل.

الراتب الشهري	أقل من 3000 شيقل	من 3000 – 3500 شيقل	أكثر من 3500 شيقل
أقل من 3000 شيقل		0.0169-	*0.1468-*
من 3000 – 3500 شيقل			0.1299-
أكثر من 3500 شيقل			

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$)**

يشير الجدول (17) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط استجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الراتب الشهري، في الدرجة الكلية للجدية في العمل، بين أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل) و(أقل من 3000 شيقل)، ولصالح أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل).

7. النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

ونصت الفرضية السابعة على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير موقع المدرسة.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent t-test ونتائج الجدول (18) تبين ذلك.

الجدول (18): نتائج إختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير موقع المدرسة

المجال	مدينة (ن=20)		قرية (ن=97)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
التحدي والتغيير	3.90	0.31	3.92	0.31	0.311	0.757
الإلتزام والمشاركة	3.88	0.28	3.86	0.32	0.267	0.790
السيطرة والتحكم	3.80	0.28	3.82	0.27	0.249	0.804
الدرجة الكلية للجدية في العمل	**3.86**	**0.25**	**3.86**	**0.23**	**0.128**	**0.899**

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(α = 0.05)، ودرجات حرية (115).**

يتضح من الجدول (18) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة في الدرجة الكلية للجدية في العمل بلغت (0.899) وهي أكبر من مستوى الدلالة (α = 0.05)، إذن نقبل الفرضية الصفرية التي تقول لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير موقع المدرسة.

8. النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

ونصت الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد طلاب المدرسة.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (19) و(20) تبين ذلك.

الجدول (19): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وفق متغير عدد طلاب المدرسة

المجال	عدد طلاب المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحدي والتغيير	أقل من 300 طالب	73	3.96	0.32
	300 -600	34	3.88	0.24
	أكثر من 600	10	3.73	0.36
الإلتزام والمشاركة	أقل من 300 طالب	73	3.88	0.31
	300 -600	34	3.81	0.32
	أكثر من 600	10	3.88	0.27
السيطرة والتحكم	أقل من 300 طالب	73	3.83	0.28
	300 -600	34	3.75	0.28
	أكثر من 600	10	3.81	0.22
الدرجة الكلية للجدية في العمل	أقل من 300 طالب	73	3.89	0.24
	300 -600	34	3.81	0.20
	أكثر من 600	10	3.80	0.25

يشير الجدول (19) إلى المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات الجدية في العمل وفق متغير عدد طلاب المدرسة، وكان أعلى متوسط حسابي لصالح مجال الإلتزام والمشاركة ودرجته (3.88)، وإنحراف معياري (0.27) وذلك لعدد الطلاب أكثر من 600، أما بالنسبة للدرجة الكلية للجدية في العمل وفق متغير عدد طلاب المدرسة فكانت لصالح عدد الطلاب أقل من 300 طالب، وبلغ متوسطه الحسابي (3.89)، وإنحرافه المعياري (0.24)، أما الدرجة الكلية للجدية في العمل لأكثر من 600 شيقل فقد حصلت على أقل النتائج، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.80)، والإنحراف المعياري (0.25).

الجدول (20): نتائج تحليل التباين الأحادي، لفحص دلالة الفـــروق فـــي متوســـط إســـتجابات المديرين، وفق متغير عدد طلاب المدرسة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التحدي والتغيير	بين المجموعات	0.536	2	0.268	2.915	0.058
	داخل المجموعات	10.479	114	0.092		
	المجموع	11.015	116			
الإلتزام والمشاركة	بين المجموعات	0.123	2	0.061	0.627	0.536
	داخل المجموعات	11.136	114	0.098		
	المجموع	11.259	116			
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	0.162	2	0.081	1.072	0.346
	داخل المجموعات	8.631	114	0.076		
	المجموع	8.793	116			
الدرجة الكلية للجدية في العمل	بين المجموعات	0.176	2	0.088	1.631	0.200
	داخل المجموعات	6.155	114	0.054		
	المجموع	6.331	116			

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$)**

يتضح من الجدول (20) وجود فروق في متوسط إستجابات المديرين وفق متغير عـــدد طلاب المدرسة، وبالنظر إلى مستوى الدلالة الكلي للجدية فـــي العمـــل والـــذي بلغـــت قيمتـــه (0.200)، نجده أعلى من مستوى الدلالة (**$0.05 = \alpha$**) وبالتالي نقبل الفرضية الصـــفرية التـــي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوســـط إستجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيـــر عدد طلاب المدرسة.

9. النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

ونصت الفرضية التاسعة على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص في البكالوريوس.

ولفحص الفرضية، فقد استخدمت الباحثة إختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين Independent t-test ونتائج الجدول (21) تبين ذلك.

الجدول (21): نتائج إختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص في البكالوريوس

المجال	علوم إنسانية (ن=87)		علوم طبيعية (ن=30)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
التحدي والتغيير	3.93	0.31	3.89	0.30	0.562	0.575
الإلتزام والمشاركة	3.89	0.31	3.87	0.31	1.728	0.087
السيطرة والتحكم	3.82	0.26	3.75	0.31	1.148	0.253
الدرجة الكلية للجدية في العمل	**3.88**	**0.23**	**3.80**	**0.24**	**1.489**	**0.139**

*** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة($\alpha = 0.05$)، ودرجة الحرية (115).**

يتضح من الجدول (21) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة في الدرجة الكلية للجدية في العمل بلغت (0.139) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، إذن نقبل الفرضية الصفرية التي تقول لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير موقع المدرسة.

أما بالنسبة للسؤالين الذين تم طرحهما في نهاية الإستبانة فكانت نتائج الإستجابة عليهما كالتالي:

س1 – أذكر/ي ثلاثة أسباب تجعل المدير غير جدي في عمله.

وللإجابة عن السؤال، فقد تم حصر إجابات المديرين في ثمانية أنواع رئيسة، ويشير الجدول (22) إلى عدد الاستجابات وفق كل نوع ونسبته المئوية، مرتبة تنازلياً.

الجدول (22): التكرارات والنسب المئوية لإستجابات المديرين وفق أسباب عدم الجدية في العمل، مرتبة تنازلياً

الرقم	الاستجابات	التكرار	النسبة المئوية
1	نقص الدعم المادي والمعنوي، وقلة الحوافز، والإهمال وعدم التقدير، والتمييز بين الموظفين.	53	26%
2	عدم معرفة المدير وفهمه للتعليمات والقوانين، عدم واقعية القوانين، كثر المسؤوليات الإدارية، قلة الخبرة، عدم التخطيط، انعدام شخصية المدير، ضعف العلاقات الاجتماعية،عدم الانتماء للعمل.، عدم وجود تعليمات واضحة	48	23%
3	عدم تلبية مطالب المدير من قبل المسؤولين في الوزارة والمجتمع المحلي، بيروقراطية العمل،المزاجية لدى المسؤولين، المحسوبيات أو التنقلات بسب الواسطة	40	19%
4	عدم التعاون بين المدير والمعلمين	18	9%
5	التدخلات من غير العاملين في الإطار التربوي	17	8%
6	ضيق الوقت،ضغط العمل(تعدد المسؤوليات)	15	7%
7	الحد من صلاحيات المدير	11	5%
8	انعدام الرقابة	5	2%
	المجموع	**207**	**100%**

ويتضح من الجدول (22) أن هنالك مشكلة يواجهها الإداري فيما يخص القوانين التي تصدرها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية تجعله غير جدي في عمله فنجده إما ليس لديه

معرفة وفهم للتعليمات والقوانين، أو يشكو من عدم واقعية القوانين، و كثرة المسؤوليات الإدارية، أو حتى عدم وجود تعليمات واضحة... في المقابل، وفي نفس الوقت، قد يشكو الإداري الجديد من قلة الخبرة، وعدم القدرة على التخطيط وبالتالي انعكاسه سلبياً على شخصيته (ضعف)، وهذه تشكل ما نسبته (23%) من نسبة إستجابات المديرين.

أما ما تشكله النسبة الأعلى وهي (26%) فتتمثل في نقص الدعم المادي والمعنوي، وقلة الحوافز، والإهمال وعدم التقدير، والتمييز بين الموظفين. أما في مجال الرقابة فقد شكلت أدنى نسبة وهي (2%) فقط.

س2 - أذكر *اي* ثلاثة أسباب في عملك تسبب إحتراقا نفسيا لديك.

وللإجابة عن السؤال، فقد تم حصر إجابات المديرين في عشرة أنواع رئيسة، ويشير الجدول (23) إلى عدد الإستجابات وفق كل نوع ونسبتها المئوية، مرتبة تنازلياً.

الجدول (23) التكرارات والنسب المئوية لإستجابات المديرين وفق أسباب الإحتراق النفسي في العمل، مرتبة تنازلياً

الرقم	الاستجابات	التكرار	النسبة المئوية
1	مشاكل طلابية(ضعف التحصيل، عدم تواصل أولياء الأمور الاعتداء على الممتلكات المدرسية).	36	19%
2	عدم التزام المعلمين بالقوانين والأنظمة، واللامبالاة، والغياب، وعدم التأهيل، والعمل بقدر الراتب، وكثرة عدد الحصص، وضعف الشخصية.	28	15%
3	كثرة الأعباء والمسؤوليات الإدارية.	26	14%
4	الإنتماء للمهنة.	20	10%
5	التمييز بين الموظفين من قبل المسؤولين.	17	9%
6	قلة الإمكانات المادية.	17	9%
7	الضغط النفسي من قبل الجهات العليا/ كثرة الطلبات والمسؤوليات.	16	8%
8	زخم المنهاج وما يحتاجه من مجهود وطاقة كبيرين.	12	6%
9	عدم وجود حوافز مادية (مثل سيارات كباقي الوزارات، ورواتب مناسبة، وغلاء معيشة،...).	11	%5
10	الإهمال من قبل الوزارة / ضعف جهاز المتابعة والرقابة.	10	5%
	المجموع	**193**	**100%**

من الجدول (25) عن أسباب الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية يتضح أنه شكلت المشاكل الطلابية (ضعف التحصيل، عدم تواصل أولياء الأمور الإعتداء على الممتلكات المدرسية) أعلى نسبة (19%)، أما عدم وجود حوافز مادية (مثل سيارات كباقي الوزارات، ورواتب مناسبة، وغلاء معيشة،...) و الإهمال من قبل الوزارة / ضعف جهاز المتابعة والرقابة، فقد كانت نسبة الاستجابة عليه (5%) فقط.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات الدراسة

التوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة في ضوء أسئلتها وفرضياتها وأهدافها، حيث هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، كذلك هدفت الدراسة إلى معرفة أثر كل من متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، وعدد الطلبة، بالإضافة إلى التخصص في البكالوريوس عليها.

كما ويتضمن هذا الفصل أيضا التوصيات المقترحة التي توصلت لها الباحثة في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الدراسة والذي نصه:

ما درجة الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية؟

لقد أظهرت نتائج الجدول (8) إلى وجود درجة إحتراق نفسي معتدلة في بُعدي الإجهاد الإنفعالي والتي بلغت درجة الإستجابة عليه (20.32)، وتبلد الشعور نحو الآخرين وبلغت درجة الإستجابة عليه (7.83)، فيما وُجدت درجة إحتراق نفسي متدنية في بُعد نقص الشعور بالإنجاز والأداء حيث بلغت درجة الإستجابة عليه (10.64).

وتبرر الباحثة هذه النتيجة لبعدي الإجهاد الإنفعالي وتبلد الشعور نحو الآخرين إلى الأعباء الإدارية والمسؤوليات الزائدة المطلوبة من المدير وما يواجهه من ضغوطاتٍ نفسية من قبل المعلمين لعدم إلتزامهم بالقوانين والأنظمة، إضافة إلى الجهات العليا وكثرة الطلبات والمسؤوليات وما تسببه من تبلد في الشعور واللامبالاة للأشخاص الذين يعمل معهم. وقد إتفقت

هذه النتيجة مع دراسة النجار (2004) التي أشارت إلى أن الإستنفاذ الإنفعالي لدى معلمي غرف المصادر كان متوسطاً على بعد الإجهاد الانفعالي، أما دراسة العقرباوي (1994) فقد أشارت إلى أن للمشرفين الممتازين أثراً في تخفيف الإحتراق النفسي عند المعلمين، وأن التعامل مع المشرفين الضعفاء هو من مصادر الإحتراق النفسي، لذا يميل المعلمين إلى تكوين إتجاهات سلبية نحوهم والتعامل معهم بسخرية ولامبالاةٍ.

أما بالنسبة لبُعد نقص الشعور بالإنجاز والأداء، فترى الباحثة أنه رغم متطلبات العمل الإداري التي يراها المديرون كثيرة، إلا أنهم لا يشعرون بالتقصير نحو عملهم، أو أنهم لا يقيمون أدائهم بسلبية نظراً لما يبذلونه من جهد في سبيل رفع مستوى المدرسة، وهذا ما عهدناه في التربوي الفلسطيني المكافح الذي يقف أمام العراقيل والظروف الصعبة التي تسود المنطقة مثل تفشي ظواهر العنف والفوضى، وبعضاً من مظاهر الفئوية والحزبية وصعوبات إقتصادية ومعيشية.

ثانياً:مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

1. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

ونصت الفرضية الأولى على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية، وفق المستوى عالٍ (4.2).

أظهرت نتائج الجداول (3)، (4)، (5)، أن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت عالية جداً في مجالاتها الثلاث (التحدي والتغيير، والإلتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم)، وأظهرت نتائج الجدول(6) أن الدرجة الكلية للجدية في العمل كانت أيضا عالية جداً.

وقد جاء ترتيب مجالات الجدية في العمل حسب النتائج على النحو التالي:

المرتبة الأولى: مجال السيطرة والتحكم..حيث وصل متوسطه الحسابي إلى (4.36) وهو يـدل على درجة جدية عالية جداً.

المرتبة الثانية: مجال التحدي والتغيير.. حيث وصل متوسطه الحسابي إلى (4.22) وهو يـدل على درجة جدية عالية.

المرتبة الثالثة: مجال الإلتزام والمشاركة.. حيث وصل متوسطه الحسابي إلى (4.18) وهو يدل على درجة جدية عالية.

وكانت الدرجة الكلية للجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية كبيرة حيث كان متوسطها الحسابي للإستجابة للدرجة الكلية (4.25). وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة (القاروط، 2006) ودراسة (القدومي،2001)، واللتين أشارتا إلى مستوى عالٍ من الجدية في العمل، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة للدرجة الكلية إلى (76.2%) في دراسة القاروط، و (74%) في دراسة القدومي. إلا أن مجال الإلتزام والمشاركة جاء في المرتبة الأولى في الدراستين، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة (77.2%) في دراسة القاروط، و(76.8%) في دراسة القدومي، كما تتفق مع دراسة أنجل (Angle,1997) والتي أظهرت نتائجها أن معلمي المدارس الثانوية في المدن الذين كانوا في مستوى عالٍ من الجدية هم في مستوى منخفض من الإجهاد والإحتراق النفسي، وأثبتت النتائج أن قلة إنضباط الطلاب وقلة دافعيتهم للتعليم هي المصدر الرئيس المسبب للإجهاد لدى المعلم.

وترى الباحثة أن السبب في هذه النتيجة يعود إلى العديد من التحديات التي تواجه مديري المدارس الثانوية الحكومية الآن في فلسطين والتي من أهمها، توافر مديرين متميزين يعيشون مهنتهم، فالمدير الجيد يجب أن يكون مؤهلا علمياً ، يدخل الإمتحانات، ويلتزم بالدورات التدريبية، ويتمكن من مهارات التواصل مع معلميه، وطلبته، والوصول إليهم معرفياً وسيكولوجياً، وينمي بينهم الإحساس بضرورة بذل أقصى ما لديهم من جهد وعطاء، مما يدعم طموحات معلميه ويمنحهم الإحساس بالأمن والثقة.

أما مجال السيطرة والتحكم فقد حصل على المرتبة الأولى من مجـالات الجديـة فـي العمل، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للإستجابة (4.36) وهي نسبة عالية جداً. وقد تجلت أعلى مستويات الجدية في العمل التربوي في الفقرة رقم (4) المتضمنة " يجب إعطاء دعم مادي كامل من المجتمع للأشخاص ذوي الجدية في العمل." (4.55)، وعند تأملنا لهذه الفقرة تبين لنا مدى حاجة المدير الفلسطيني إلى الدعم الكامل من قبل محيطه خاصة إذا تحـدثنا عـن الـدعم المادي، والذي قد يشمل الأثاث المدرسي، والأثاث المكتبي، أوقد يكون المسـاهمة فـي أقسـاط الطلبة المدرسية، بالإضافة إلى أن المجتمع بإمكانه مد يد العون للمدرسة المحيطة بالتبرع ببنـاء المختبرات والمكتبات والغرف الصفية التي تحتاجها المدرسة من أجل النهوض بالعملية التعليمية التعلمية كعملية تشاركية بين المدرسة والمجتمع، إضافة إلى كل هذا بإمكـان المجتمـع تقـديم الحوافز المعنوية كالتكريم بشكلٍ دوري بمنح شهادات التقـدير أو الشـكر لمـديري المـدارس المتميزين إدارياً وكذلك معلمين المدرسة المتميزة وطلابها المتميزين علمياً وسـلوكياً لجهـودهم المبذولة لفعالية وتحقيق الأهداف المرجوة، ويعتبر الدعم الذي يقدمه المجتمع لمديري المـدارس الفلسطينية بمثابة شكر وامتنان لما تقدمه المدرسة لأولادهم، وهو كذلك دعم ومـؤازرة للدولـة ومساندة لها في تحمل مسؤولية رعاية القطاع التعليمي على الأقل بتـوفير الأدوات والوسـائل والأثاث المدرسي، ذلك لما تمر به دولة فلسطين من ظروف اقتصادية صعبة تنعكس سلباً علـى الجانب التعليمي. أما الفقرة رقم (13) " أحاسب نفسي إذا قصرت في عملي الإداري في المدرسة." (4.47)، فمن خلال النظر إلى هذه الفقرة تتضح لنا مصداقية المدير الفلسطيني الجاد والمخلص في عمله، لما يشعر به من تقصير في عمله الإداري تجاه معلميه وطلابه رغم مـا يبذلـه مـن جهود لأجلهم، ثم أن الدور التربوي الذي يقوم به مديري المدارس داخل الحقل التربوي لينـاهز في مكانته مكانة النبوة برسالته في الإصلاح والتغيير. ولا شك أن المستوى المعيشـي للمـدير يؤثر على أدائه الوظيفي فإذا كان الدعم المادي كافياً فإنه يعيش حالة من الاستقرار التي تؤهلـه لأداء وظيفته بالشكل المطلوب، وحينما يقل الدعم المادي هنا يضطر المدير لأداء وظائف أخرى تساهم في رفع مستواه المعيشي، مما يجعله يشعر بتأنيب ضميره ومحاسبة نفسه إذا ما قصر في عمله الإداري في المدرسة.

وبنظرة شمولية لمجال السيطرة والتحكم ترى الباحثة أن هذا المجال يحتاج إلى مديرين لديهم القدرة على توجيه العمل بفاعلية، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة في المدرسة، وتنسيق جهود العاملين فيها والمجتمع المحلي كذلك، وذلك بمحاولة توفير المناخ المدرسي المفتوح من خلال الإتصال لحل المشكلات التي تواجه الإدارة المدرسية داخل المدرسة والمجتمع المحلي المحيط بها.

أما مجال التحدي والتغيير فقد حصل على المركز الثاني لمجالات الجدية في العمل فقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للإستجابة (4.22) وهي نسبة عالية جداً. وكانت أعلى مستويات الجدية في العمل التربوي متمثلة في ثلاث فقرات حصلت على نفس المتوسطات الحسابية، وهي الفقرة رقم (1) المتضمنة " استيقظ كمدير/ة مستعد /ة بتلهف للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده في المدرسة أمس.." (4.45)، والفقرة رقم (4) " يساعدني التخطيط الإداري المسبق في مواجهة المشكلات المستقبلية. " (4.45)، وبالإضافة إلى الفقرة رقم (8)، والتي تتضمن " أتفاعل مع عملي الإداري بسهولة " (4.45). وترى الباحثة أن هذا المجال هو إداري فني يحتاج إلى مهارات فنية عالية لدى مديري المدارس، وبتحليل الإستجابات التي قدمها مديرو المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية في هذا المجال تبين أن لديهم القدرة على تحمل المسؤولية، وفهم عميق وشامل للأمور الإدارية، وقدرة على الإنجاز، ورغبة في أداء الواجبات، واتخاذ القرارات المناسبة، إضافة إلى السعي وراء الأفكار الجديدة، والتخطيط الجيد، والقدرة على التنفيذ.

وتضيف الباحثة أن الذكاء، والعلم، والمعرفة، والشخصية القويمة، والسليمة، والطاقة والمثابرة، كلها عوامل تؤدي إلى الثقة بالنفس، والثقة بالقدرات الذاتية وكذلك الثقة بقدرات الآخرين، وهي صفات لا بد أن تجتمع في مديري المدارس، ذلك أن العمل في المؤسسة التعليمية له طبيعة خاصة كون واجبات مديري المدارس ازدادت في الآونة الأخيرة، بسبب النمو والتضخم اللذين حدثا في المؤسسة التعليمية الفلسطينية مؤخراً، وتجد الباحثة ضرورة توافر مديرين على قدرٍ عالٍ من الثقة بالنفس قادرين على التغيير وصناعة القرار في العملية الإدارية، وبما أن مديري المدارس يتلقون التعليمات من الجهاز المسؤول ويقعون تحت رقابة

مباشرة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، تصبح صناعة القرار من أجل التغيير عملية صعبة تحتاج إلى تزويدهم بالمعلومات وتحليلها ودراسة المؤشرات وتحديد البدائل والحلول المناسبة من أجل المصادقة عليها، فالتعامل مع التغيير ليس بالأمر السهل وذلك لصلة التغيير بالتحدي للواقع الموجود ومساسه بأبعاد الإنسان القيمية في لحظة من اللحظات، ولأن الأفراد يميلون بطبعهم إلى السير على أرض ذات معالم مألوفة لهم، أو لنقول قوانين وأنظمة تحدد سير العملية الإدارية لهم، كون هذه النتيجة ترتبط مباشرة ببيئة العمل التي تسعى إلى تطوير وتغيير نفسها باحثة عن التميز وما تحتاجه من قدرات عالية وإبداعية في سلوك المدير، حيث القدرة على التخطيط والتقويم والإتصال الإداري لمواجهة أي مشكلات مستقبلية طارئة، وهذا يتطلب مستوى عالٍ من الخبرة والمعرفة والمهارة التي أصبح المدير الفلسطيني يتمتع بها لما يتلقاه من تدريبات وتوجيهات بشكل مستمر من أجل تطوير العملية التعليمية التعلمية، وتطوير المدير ذاته في سبيل إحداث التغيير المخطط والمدروس حيث المدير ذو العقلية والفكر المستنير الذي يعتمد عليه لإعطاء حكم معقول، وهذا بحد ذاته التحدي من أجل التغيير نحو بيئة مدرسية تربوية صحية.

أما بالنسبة لحصول مجال الإلتزام والمشاركة على المرتبة الثالثة حيث بلغت متوسطات الإستجابة (4.18)، وهي درجة عالية إلا أنها أقل من مجال التحدي والتغيير. وترى الباحثة أنه رغم تمتع المدير المدرسي بحب التغيير إلا أن حس المسؤولية والإلتزام طابع يغلب على النظام التعليمي فلا بد من إلتزام المديرين بعملهم وخططهم المدرسية لما لها من تأثير إيجابي على نشاطات المدرسة ومستوى تقدمها، وهذا ما نسميه الإنتماء والدافعية والروح المعنوية والصحة النفسية للمديرين والمعلمين إتجاه أداء الأعمال والوظائف فيشارك بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التي تنظمها مديريته، ويحرص على تفعيل المشاركة الفعالة في المؤتمرات والندوات والمشاغل التربوية ذات العلاقة بطبيعة مهنته الإدارية من أجل استمرار نموه المهني وتحقيق الأهداف التعليمية التعلمية المنشودة، كما يتيح الفرصة لأعضاء المجتمع المدرسي لإستغلال طاقاتهم ومواهبهم الشخصية ويتفاعل معهم بوضوح وسهولة فيشرك المعلمين في صنع القرارات المالية والإدارية داخل المدرسة الأمر الذي ينعكس إيجابياً على مناخ المدرسة والمعلمين والطلاب

كذلك. كما أن يكون له القدرة على حث أعضاء المجتمع المدرسي على إجراء الدراسات والبحوث اللازمة لمعرفة المشاكل والمعوقات التي تواجه المدرسة والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها.

وتجد الباحثة من خلال تحليل استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية أنهم يبذلون مجهوداً إدارياً واضحاً سعياً إلى تحقيق الأهداف التعليمية التعلمية المنشودة، ولكن ألا يجب أن تقابل هذه الجهود بقليل من التقدير والتحفيز الذي يشجع الأداء، ويزيد من الإنتاج، ويحفز مديري المدارس في توجيه العاملين معهم من معلمين وإداريين، وإرشادهم وإثارة دافعيتهم، وإلهامهم وإثراءهم بالأفكار والبدائل الجديدة ؟. إن العمل تحت ضغوط نفسية لكثرة الطلبات والمسؤوليات التي تلقيها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية على مديري المدارس يجب أن يعاد النظر إليها بمحاولة تخفيفها أو تزويد مديري المدارس بمجموعة إدارية مساندة له في عمله الإداري وتعمل على تطوير الأداء والإنتاج المدرسي، والذي قد يخفف من الأعباء الملقاة على عاتق مديري المدارس الفلسطينية مسببة لهم الإرهاق والتعب، وأحياناً الإحباط. مما تضره إلى تغيير اتجاهاته وسلوكاته عما يجب أن تكون عليه، كالميل إلى التعامل مع المجتمع المدرسي بطريقة آلية، والإنشغال بإشباع الحاجات الشخصية وما يترتب عليه من عدم الإلتزام بالمسؤولية. وهنا تبدأ ما تسمى ظاهرة الإحتراق النفسي كرد فعل مباشر للضغوط المتزايدة الناتجة عن الأعباء الإدارية، والتي باتت تظهر بالتدريج في المجتمع الفلسطيني نظراً لتراكم عددٍ من العوامل المحيطة بمناخ العمل، حيث يرتفع مستوى الإجهاد النفسي والشد العصبي لدى مديري المدارس وصولاً بهم إلى ما بينته الدراسة الإحتراق النفسي.

2 - مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

ونصت الفرضية الثانية على:

لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين مستويات الجدية في العمل (التحدي والتغيير، والإلتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم)

ومستويات الإحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الإنفعالي، وتبلد الشعور، ونقــص الشــعور بالإنجاز) لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

لقد أظهرت نتائج الجدول (9) وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مســتويات مفهــوم الجدية في العمل و مستويات مفهوم الإحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة لــدى مــديري المــدارس الحكومية الثانوية في محافظات الشمال في الضفة الغربية، أي أن هنالك ارتبــاط بــين متغيــر الجدية في العمل، ومتغير الإحتراق النفسي، وترى الباحثة أن هذا الإرتباط طبيعي في حال توفر لدينا مديرين على مستوى عالٍ من الجدية لكن دونما مقابل مادي أو معنوي سواءً كانت حــوافز على شكل مكافآت مالية أو شهادات تقديرية تُعطى للمديرين الجديين والمتميزين،ممــا يشــعرهم بخيبة الأمل والإحباط، وفقدان الحماس للعمل، وتدني في مستوى دقة أداء العمل الذي يقوم بــه، وفقدان الإهتمام بالطلاب والمدرسة ككل، حيث تقل الدافعية لديهم والرغبة في البحث عن طرق جديدة في العمل الإداري، وتتجمع هذه الأعراض لتشكل بالتالي ظاهرة الإحتراق النفسي، الــذي يؤدي إلى الشعور بالتعب الجسمي والنفسي، وتدني حتى العلاقات الاجتماعية، وضعف القــدرة على الإنجاز والعطاء، وتحقيق الأهداف الخاصة بالعملية التعليمية التعلمية.

وإذا ما تحدثنا عن مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الشمال في الضــفة الغربية، نجدهم يتمتعون بدرجة عالية جداً من الجدية، ويتطلعون دائماً نحو الأفضل، فيتفــاعلون مع عملهم الإداري بالتشارك مع زملائهم المعلمين، فيشركهم في صنع القرارات المالية الإدارية داخل المدرسة، كما يشارك مدير المدرسة الفلسطيني بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التي تنظمها المديرية، ويضع الخطط المدرسية وينظم البرامج ويلتزم بالتشريعات واللوائح والأنظمــة، إلا أن الحوافز تدفعه للعمل الجاد، فالظروف المعيشية الصعبة التي يمر بها الشــعب الفلســطيني قــد تعتبرها الباحثة مبررا ً لإستمرار مطالبة مديرين المدارس برفع أجورهم أو تقديم بعض المــنح التي تساعدهم على الوقوف في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة.

3. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

ونصت الفرضية الثالثة على:

لا توجد فروق ذات دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الإجتماعي.

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير النوع الإجتماعي، في مجالي الإلتزام والمشاركة، والسيطرة والتحكم، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجاباتهم في مجال التحدي والتغيير، والدرجة الكلية للجدية في العمل، لمتغير النوع الإجتماعي، ولصالح الذكور.

وترى الباحثة بأن النتيجة جاءت منصفة للمرأة، موضحةً قدرتها على إثبات وجودها، حيث أن المرأة اليوم تمتلك خبرة كبيرة في كثير من الأعمال والمجالات وهذا يدفعها لبذل كثير من الجهد لتأكيد كفاءتها وقدرتها، ما يعطيها قدرًا كبيرًا من التميز رغم الكثير من القيود والعوائق التي تعترض طريقها كأم وزوجة، وتحمّلها مسؤوليات إضافية ومهمة، لكن يجب ألا نغفل أن هناك سيدات لهن تأثير في شؤون الإدارة، ورغم أنهن قليلات إلا أن هناك مواصفات تؤهل بعضهن كإداريات متميزات، علمًا بأن مسألة التحدي بحاجة إلى شخصية قوية في التفكير وعدم الإنسياق وراء العاطفة، وهذه الصفات يمتلك الرجل الإداري الناجح الكثير منها.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة القاروط (2006) حيث وجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الإجتماعي. وتختلف مع دراسة كولينز (Collins, 1992) والتي أشارت من خلال النتائج أن الجنس يعتبر عاملاً مهما للتنبؤ بتعديل السلوك، وقد وجد أيضاً أن هنالك علاقة سلبية بين الجدية وتعديل السلوك.

4. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

ونصت الفرضية الرابعة على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص الفرضية، فقد إستخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، ونتائج الجدولين (11) و(12) تبين ذلك.

ويتضح من الجدول (12) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = 0.05) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة القدومي (2001) التي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الجدية في العمل والمؤهل العلمي. بينما تختلف نتائجها مع دراسة آنجل (Angel , 1997).

وتشير الباحثة إلى أن السبب وراء هذه النتائج المتطابقة يعود إلى أن مديري المدارس الحكومية الثانوية يعيشون بيئة إدارية واحدة لا تختلف في مسؤولياتها وصعوباتها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وذلك بسبب تلك المعايير التي تؤخذ بعين الإعتبار عند إختيار مديري المدارس الحكومية خاصة الثانوية وذلك للسن الحرج الذي سيتعاملون معه، والذي يعتمد على الخبرة الطويلة في التربية والتعليم، وكفاءة الأداء، وحسن السيرة والسلوك، إضافة إلى تأثير المؤهلات العلمية التي أصبح المديرين يتسابقون لرفع درجتهم العلمية من خلال إجراء الأبحاث، والإطلاع على تطورات التكنولوجيا التربوية الحديثة، وحضور المؤتمرات التربوية، إضافة إلى الإقبال المتزايد على الدراسات العُليا، وكل هذه الأمور من شأنها أن ترفع من درجة الأداء والكفاءة الإدارية.

5. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:

ونصت الفرضية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس لدرجة الجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية.

ولفحص الفرضية، إستخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لمتغير الخبرة الإدارية، وأظهرت نتائج الجدول (14) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الخبرة الإدارية.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة القدومي (2001) ونتائج دراسة القاروط (2006)، واختلفت نتائجها مع نتائج دراسة الحلو (2010).

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تكون أقرب إلى ما يسمى" بحسن الإختيار" لمديري المدارس الحكومية الثانوية بناء على الكفاءات التي تتشكل بفعل الخبرة التربوية التي يمرون بها قبل العملية الإدارية، إضافة إلى المعارف التي تتشكل لديهم بعد عملية التدريب، والتي يكون لها تأثير واضح في تطوير أداء المدرسة، وتراكم هذه الخبرات والمعارف تؤدي بالتالي إلى الجدية في العمل، ويمكن لها أن تظهر من خلال مؤشرات مثل الجودة، والمخرجات التعليمية كنتائج امتحانات الثانوية العامة، ونجاح التغيير.

6. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:

ونصت الفرضية السادسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الراتب الشهري.

إستخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لفحص الفرضـــية، ويشير الجدول (19) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل فـــي المـــدارس الحكوميـــة الثانويـــة فـــي محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير الراتب الشهري، في الدرجة الكليـــة للجديـــة فـــي العمل، بين أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل) و (أقل مـــن 3000 شـــيقل)، ولصـــالح أصحاب الرواتب (أكثر من 3500 شيقل). وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى الظـــروف المعيشـــية الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني من غلاء معيشي ووضع إقتصادي يؤثر بشكل أو بآخر على الأداء الوظيفي بجميع مجالات العمل، إلا أن الباحثة لا تعتبر هذه النتيجة مبرراً لأن يختلف الأداء الإداري، خاصة في المجال التربوي، نظراً لحساسية المهنة. وتختلف نتائج هذه الدراســـة مع نتائج دراسة القاروط (2006) وقدومي (2001).

7. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة:

ونصت الفرضية السابعة على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مســـتوى الدلالـــة ($\alpha = 0.05$) فـــي متوســـط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير موقع المدرسة.

ولفحص الفرضـــية، فقـــد إســـتخدمت الباحثـــة اختبـــار "ت" لمجمـــوعتين مســـتقلتين Independent T-test.

وتشير نتائج الجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل فـــي المـــدارس الحكوميـــة الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير موقع المدرسة. وتعتقد الباحثة هنـــا أن التطور العمراني الذي دخل القرى الفلسطينية جعل منها مدناً صغيرة مرتبطة بالمدينة الأم فهـــي

مزودة بكافة الخدمات اللازمة للسكان وهناك رعاية واضحة بمجال التعليم، فالمـــدارس مـــزودة بالإمكانيات والوسائل العلمية والتكنولوجية التي تجعل منها صورة مطابقة للمدارس في المدينة.

8. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثامنة:

ونصت الفرضية الثامنة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مســتوى الدلالــة ($\alpha = 0.05$) فــي متوســط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد طلاب المدرسة.

يتضح من الجدول (22) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل فــي المــدارس الحكوميــة الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير عدد طلاب المدرسة. وترى الباحثة أن عدم وجود فروق قد يعود إلى أن الجهد الإداري المبذول في مدرسة عدد طلابها كبير لا يختلف عن الجهد الذي يبذله المديرين في مدرسة عددها قليل، فالمسؤوليات والأعمال الإدارية موحــدة لكلا الطرفين بالتالي المدير الجاد في عمله والمنتج لا يختلف أداءه باختلاف عدد الطــلاب فــي المدرسة، فليس هنالك أي مبرر يؤدي إلى عزوف المدير عن واجبه في حال كان عدد الطــلاب كبير فيرهقه، أو قليل ليحبطه. فالمهم في النهاية هو مخرجات المدرسة وأداءها.

9. مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية التاسعة:

ونصت الفرضية التاسعة على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مســتوى الدلالــة ($\alpha = 0.05$) فــي متوســط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص في البكالوريوس.

تشير نتائج الجدول (23) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسط إستجابات مديري المدارس للجدية في العمل في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير التخصص في البكالوريوس. ذلك لما لإختيار المديرين من أسسٍ ومعايير تعتمد على الخبرة في مجال التدريس، والكفاءة في الأداء، ومصداقية العمل، ومن ثم خضوعهم لدورات تدريبية في مجال تطوير العمل الإداري مما يلغي أي فارق في التخصصات لديهم، ويبقى الفرق هو في درجة جديتهم في العمل ومدى إقبالهم عليه.

مناقشة الأسئلة الموضوعية:

ونص السؤال الأول على ما يلي:

س1 – أذكر/ي ثلاثة أسباب تجعل المدير غير جدي في عمله.

وتشير نتائج الجدول (24) أن هنالك مشكلة يواجهها الإداري فيما يخص القوانين التي تصدرها وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية تجعله غير جدي في عمله فنجده إما ليس لديه معرفة وفهم للتعليمات والقوانين، أو يشكو من عدم واقعية القوانين، و كثر المسؤوليات الإدارية، أو حتى عدم وجود تعليمات واضحة... في المقابل وفي نفس الوقت قد يشكو الإداري الجديد من قلة الخبرة، وعدم القدرة على التخطيط وبالتالي انعدام شخصيته، ضعف، وهذه تشكل ما نسبته (23%) من نسبة إستجابات المديرين.

أما ما تشكله النسبة الأعلى وهي (26%) نقص الدعم المادي والمعنوي، قلة الحوافز، الإهمال وعدم التقدير، التمييز بين الموظفين.

وترى الباحثة أن السبب وراء إشارة مديري المدارس إلى هذه الإستجابات كون العمل الإداري يشكل تحدياً لقدرات المدير الإبداعية في السيطرة والتحكم والتغيير، ويتطلب قدرات عالية وتفوق وأداء أفضل، كما يتطلب إحداث التغيير المطلوب، وليس فقط بالجوهر والمظهر، وهذا كله يحتاج إلى مستوى عالٍ من المعرفة والخبرة والمهارة، إضافة إلى القدرة على

التواصل والإتصال، كما يتطلب مهارات تشخيصية للتعرف على أماكن الخلل لعلاجها، وكـــون المدرسة مؤسسة تخضع لقوانين محددة لا يمكن للمدير أن يتخطى حدودا ً معينة، فـــإن منحـــه بعض الصلاحيات من قبل وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في التغيير والتطوير تبقـــى محدودة إن لم تكن غير موجودة أصلاً، ذلك لوجود الرقابة الدائمة على المدارس، مـــن خـــلال عمل المشرفين الدائم، فكل هذه الضغوطات النفسية التي يمر بها المدير المدرســـي يـــرى أنـــه يحتاج بالمقابل إلى الكثير من الحوافز، فهو يحتاج إلى راتب يوازي عملـــه ويلبـــي إحتياجاتـــه وإحتياجات أسرته للعيش بكرامة، وليبقى بعيداً عن التفكير بمصادر أخرى للرزق تعينه وأسرته على قضاء ما تبقى من الشهر محتفظا ً بماء وجهه.

مناقشة السؤال الثاني ونصه

س2 - أذكر/ي ثلاثة أسباب في عملك تسبب إحتراقاً نفسياً لديك:

وأشارت نتائج الجدول (25) أسباب الإحتراق النفسي لدى مديري المـــدارس الثانويـــة الحكومية فقد شكلت المشاكل الطلابية (ضعف التحصيل، وعدم تواصل أولياء الأمور، والإعتداء على الممتلكات المدرسية).

وترى الباحثة أن السبب وراء إرتفاع هذه النسبة، أو أن إشارة العديد من المديرين إلـــى هذه النقطة يعود للمشكلات الطلابية، كتدني مستوى التحصيل الدراسي والتي تُعد مـــن أصـــعب المشكلات فهما ً وتشخيصاً وعلاجاً، لأن أسبابه متعددة ومتشابكة وله أبعاد تربوية و إقتصادية و إجتماعي وثقافية ونفسية، فأحيانا ً يكون للوضع الصحي الجسدي الذي يتأثر بسبب مرض أصاب الطالب وألحق به أثارا سلبيه وأدى إلى تأخره أو تدني تحصيله الدراسي. وفي بعض الأحيان قد تكون الأسرة السبب المباشر في ضعف التحصيل بسبب ضغطها على الإبن لبذل جهـــده لرفـــع مستوى الإنجاز لديه دون الأخذ بالإعتبار قدراته العقلية وميوله الشخصية، مما يؤدي إلى نتيجة عكسية لديه .كما تلعب الظروف الإجتماعية والمادية التي تمر بها الأسرة، أو تعاني منهـــا دوراً مؤثراً على تحصيل الطالب بحيث يبدأ بالتسرب أو التغيب عن المدرسة لكي يساعد أهله لتحسين

وضعهم الإقتصادي، أو يوفر المصروف الذي يأخذه. وقد يكون المنهاج المتبع والنظام التعليمي والأساليب أو المعلم وشخصيته وإعداده وقدراته والأسلوب التدريسي الذي يستعمله وطريقة تعامله مع الطلاب سبب في تدني تحصيل الطالب الدراسي. ولا ننسى أن الظروف السياسية والأسباب الأمنية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، وعدم الاستقرار النفسي بسبب الخوف، والقلق، والتوتر، نتيجة للأوضاع السياسية التي تمر بها المنطقة. إضافة إلى وسائل الإعلام المختلفة التي تلعب دوراً لا يُستهان به في إضاعة الوقت وإهمال الجوانب الهامة في حياته وهذه الأسباب مجتمعه تؤدي إلى ضعف التحصيل الدراسي لدى الطالب، وتبلور سلوك غير مرغوب فيه داخل المدرسة، مما يؤدي إلى إنتشار ظاهرة العنف والعقاب البدني واللفظي داخل المدرسة والأسرة والمحيط الذي يعيش فيه الطالب.

ولن ننسى علاقة الطالب مع الطلبة الآخرين التي تؤدي إلى إنشغاله وإنصرافه عن الإنجاز المدرسي لكونها علاقة سلبية في جوهرها فتؤدي إلى ترك المدرسة خاصة في مثل هذا السن الحرج، كذلك بالنسبة لعلاقته مع المعلمين القائمة على العنف والقسوة والعقاب والذي بدورة يؤدي إلى ترك المدرسة بصورة دائمة أو متقطعة، وأيضا علاقة المعلمين فيما بينهم إذا كانت سلبية فإن الطلاب هم الذين يدفعون الثمن، فقد يلجأون أحياناً إلى الإعتداء على ممتلكات المدرسة بالتخريب والتدمير.

وهنا تأتي ضرورة مشاركة الوالدين للمدرسة في تحديد نقاط الضعف لدى أبنائهم، ومعرفة المشكلات الدراسية، و مساندة الأب للأم من خلال متابعة الأبناء داخل وخارج المنزل والعمل على تحفيزهم بما سينالونه بتفوقهم. وهنا تكمن المشكلة وهي عدم وجود متابعة من قبل أولياء الأمور لأبنائهم فهم لا يقومون بالزيارات الدورية للمدرسة للإطمئنان على حال أبنائهم، سواء كان بدافعٍ شخصي أو بدعوى من المدرسة، مما يعرض المدرسة بمديرها ومعلميها وحتى الأبناء للإحباط فتجد المدير يتخبط لعدم حضور سوى ولي أمرٍ واحد أو ثلاثة من خمسين مدعواً.

وتشير الباحثة إلى أن الربط بين المدرسة والبيت أمر ضروري حيث أن ذلــك يمكــن المدرسة من تقويم المستوى التحصيلي للأهداف التعليمية ويحقق أفضل النتائج العلميــة، فــذلك يساعد المدرسة على تقويم السلوكيات الطلابية ويعينها على تلافي بعض التصرفات غير السوية التي ربما تظهر في سلوك بعض الطلبة، وكذلك فإن تواصل أولياء الأمور مع المدرسة يســاعد على توفر الفرص للحوار الموضوعي حول المسائل التي تخص مستقبل الأبناء، ويسهم أيضــاً في حل المشاكل التي يعاني منها التلاميذ سواءً على مستوى البيت أو المدرسة وإيجاد الحلــول المناسبة لها. وإذا فقدت العلاقة أو الشراكة بين البيت والمدرسة لن ترى الثمــرة المثلــى التــي نطمح لها، حيث أن المدرسة الناجحة هي التي تزداد صلات أولياء الأمور بها ويزداد تعــاونهم وتآزرهم في المشاركة في التغلب على الصعوبات، وإيجاد الحلول المشتركة لمشكلات أبنائهم.

إذن يجب أن يكون هنالك آلية لجذب أولياء الأمور إلى المدارس تحددها وزارة التربيــة والتعليم العالي الفلسطينية من خلال الرجوع إلى الأبحاث والدراسات التي يقــوم بهــا طــلاب الجامعات خاصة الدراسات العليا لما فيها من عرض مستفيض للأسباب والحلــول مــن أجــل النهوض بالمستوى العام للتعليم ورفعه.

وترى الباحثة وبناءً على استجابة المديرين أن كل هذه الجهــود التــي يبــذلها مــدير المدرسة لحل المشكلات الطلابية تحتاج إلى بعض الحوافز سواءً كانت معنوية أو مادية للمجدين في عملهم، والإحترام والتقدير والتشجيع من الآخرين، مما يُسهم في تطوير بنية الإنتاج، لأنهــا تؤدي بالتأكيد إلى حالة من الشعور بالرضا والتصميم في أذهان وسلوك الأفراد العــاملين نحــو العمل والإنتاج.

التوصيات

في ضوء ما تقدم من نتائج خرج البحث بعدة توصيات هي:

1. توصي الدراسة متخذي القرار بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية بتخفيف العبء الوظيفي الملقى على عاتق مديري المدارس الثانوية الحكومية، وذلك بتوفير جهاز إداري كامل يساعد المدير في أعماله وتسهيل مهمته.

2. وضع هيكلية للأجور والرواتب تتسم بالموضوعية و إيجاد مكافآت مادية ومعنوية لرفع الوضع الاقتصادي للعاملين في المجال التربوي.

3. العمل على إيجاد طرق مناسبة لاستقطاب أولياء الأمور لمزيد من التعاون مع المدرسة.

4. التنسيق والتعاون ما بين وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية والجامعات الفلسطينية من أجل استثمار البحوث التربوية في تطوير العملية التعليمية التعلمية.

5. كما توصي الدراسة وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية بضرورة المساعدة في تطوير البرامج الإرشادية المناسبة التي يمكن لها أن تساعد مديري المدارس على تحقيق تكيف مهني أفضل.

توصيات عامة :

1. إجراء دراسة مشابهة لهذه الدراسة في قطاع غزة ومحافظات جنوب الضفة الغربية، وإجراء مقارنة بين نتائج الدراستين.

2. إجراء دراسة تربط ما بين الدافعية والقدرة على الإنجاز، والجدية في العمل.

3. تعزيز درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس للمحافظة عليها وتنميتها.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو صفية، لينا علي (2004)، **أنماط الدافعية لدى طلبة الجامعة الهاشمية وعلاقتها مع مستوى الإحباط والسيطرة عليه** (رسالة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الهاشمية،عمان، الأردن.

أبو فروه، إبراهيم محمد.(1996)، **الإدارة المدرسية**، الجامعة المفتوحة، طرابلس، لبنان.

أحمد، أحمد إبراهيم (2001)، **الإدارة المدرسية في الألفية الثالثة**،الإسكندرية: مكتبة المعارف الحديثة.

أحمد، سهير(1999). **سيكولوجية نمو الطفل دراسات نظرية وتطبيقات عملية**، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، مصر.

الإدارة العامة للتخطيط والتطوير التربوي (2008)، **"وزارة التربية والتعليم العالي - غزة"** للعام الدراسي 2008/2007م.

البتال , زيد محمد (1999)، **الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة بحث مقدم في ندوة الإرشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص** ذوي **الاحتياجات الخاصة**. جامعة الخليج العربي، البحرين.

البرادعي، عرفان (1988)، **مدير المدرسة الثانوية**. دار الفكر. دمشق، سوريا.

الجرب، محمد بن الحسن (2004)، **الأنماط الإدارية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين إلى العمل من وجهة نظر المعلمين دراسة ميدانية في مدينة محايل عسير**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

الحلو، غسان حسين(2010)، ***مستوى الجدية في العمل التربوي والولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين***، **مجلة جامعة قابوس.**

الدبابسة، محمود (1993) **مستويات الإستنفاذ النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الديب، علي (1993)، ***الدافعية والتوتر النفسي والعلاقة بينهما لدى عينة من الطلاب والمعلمين / دراسة عاملية***، **مجلة علم النفس**، ع (25).

الرشدان، مالك أحمد (1995)، **الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقته ببعض المتغيرات**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الزهراني، نوال عثمان أحمد (2008)،**الإحتراق النفسي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى العاملات مع ذوي الإحتياجات الخاصة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الزيودي، محمد حمزة (2007)، ***مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات***. **مجلة جامعة دمشق**، 34، ع 2 ، 189 - 219.

السمادوني، السيد إبراهيم (1995)، ***الإحتراق النفسي لمعلم التربية الخاصة وتبعاته***، **مجلة التربية الخاصة**، إبريل، 1 - 58.

الشيخ خليل، جواد محمد.(2008) ، ***الاحتراق النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين***. **مجلة بحوث**، ع1، 135 –158.

العدوان، محمد بركات (1992)، **مستوى و مصادر ضغط العمل لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة البلقاء**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية،عمان، الأردن.

العضايلة،عدنان (1990)، **الإستنفاذ النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية،عمان، الأردن.

العقرباوي، محمد سليمان(1994)، **مستوى ومصادر الإحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لعمان الكبرى**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العمري، عطية محمد (1999)، **نموذج مقترح لتدريب مديري المدارس الإعدادية بقطاع غزة في ضوء حاجاتهم التدريبية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

العنزي، عطا الله (2005)، **العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي و الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية**. جامعة أم القرى، السعودية.

الفرح، عدنان (1999)، **الإحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر**. بحث مقدم في ندوة الإرشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. جامعة الخليج العربي، المنامة، مملكة البحرين.

الفريجات، غالب عبد المعطي (2000)، **الإدارة والتخطيط التربوي**، تجارب عربية متنوعة، عمان، دائرة المطبوعات والنشر.

القاروط، صادق سميح (2006)، **الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

القريوتي، إبراهيم أمين، والخطيب، فريد مصطفى.(2005). **الإحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة العاديين والموهوبين وذوي صعوبات التعلم والإعاقات الشديدة**. المؤتمر العلمي العربي الرابع لرعاية الموهوبين والمتفوقين، عمان، الأردن.

القريوتي، إبراهيم أمين، والخطيب، فريد مصطفى.(2006)، ***الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة بالأردن***. **مجلة كلية التربية**. عدد 23، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 131 - 151.

الهنداوي، ياسر فتحي(2002م)، **الإلتزام التنظيمي وضغوط العمـل الإداري لمـديري مـدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربيـة، جامعة عين شمس، القاهرة.

بدران، منى محمد علي (1997)، **الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلـة الثانويـة وعلاقتـه ببعض المتغيرات "دراسة ميدانية"** (رسالة ماجستير غير منشـورة)، معهـد الدراسـات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.

تركي، مصطفى أحمد (1974). **الرعاية الوالدية وعلاقتها بشخصية الأبناء**،مكتبـة النهضـة العربية، القاهرة.

حجاج، خليل جعفر. (2007)، ***الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الحكم المحلي الفلسـطينية***. **مجلة الجامعة الإسلامية**، م (15)، ع (2)، 819 - 844.

حجاج، عبد الفتاح أحمد (1990)، ***نحو صيغة ملائمة لتطوير التعليم الثانوي***، **دراسات تربوية**، م (24)، 15 -21.

حرب، يوسف (1998)، **ظاهرة الإحتراق النفسي وعلاقته بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية**، رسالة ماجستير غير منشـورة، جامعـة النجـاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

حرتاوي، هند عبد الله (1991)،**مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشـدين التربـويين فـي المدارس الحكومية في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمـان، الأردن.

راتب، أسامة (1997)، **احتراق الرياضي بين ضغوط التدريب والإجهاد الانفعـالي**،دار الفكـر العربي، القاهرة، مصر.

راجح،أحمد عزت (2001)،**أصول علم النفس**، الإسكندرية، المكتبة المصرية الحديثة

رمضان، جهاد (1999)، **ظاهرة الاحتراق النفسي واستراتيجيات التكيف لـدى العـاملين فـي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية**، رسالة ماجستير غير منشـورة، جامعـة النجـاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

زيدان، إيمان محمد مصطفى (1998)، **مدى فاعلية كل من الإرشاد النفسـي الموجـه وغيـر الموجه في تخفيف حدة الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمات**، رسالة دكتوراه غيـر منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية،جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

شقير، زينب (1997). ***الضغوط النفسية والإحتراق النفسي لدى طالبات الجامعة*. مجلة الإرشاد النفسي**، عدد (6).

عايش، أحمد جميل.(2005)، **المهام القيادية لمديري ومديرات مدارس مرحلة التعليم الأساسي في وكالة الغوث في الأردن كما يمارسونها أنفسهم**، رسالة دكتـوراه غيـر منشـورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

عبد الخالق، أحمد محمد (1991)، **الدافع للإنجاز لـدى اللبنـانيين**، المـؤتمر السـابع لعلـم النفس،الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، مصر.

عبد الخالق، أحمد محمد (1987)، **الأبعاد الأساسية للشخصية**، دار المعرفة، القاهرة، مصر.

عبد العلي، مهند عبد سليم.(2003)، **مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته بظاهرة الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محـافظتي جنـين ونابلس**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عثمان، أكرم مصباح (2004)، **الإحتراق النفسي وعلاقته بالاكتئاب لدى المعلمـين الوافـدين بالإمارات العربية المتحدة.** رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإمـارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة.

عساف، عبد محمد (1996) ، ***مصادر الإجهاد النفسي لدى معلمي الجامعات في الوطن المحتل والضفة الغربية*** ، **مجلة النجاح للأبحاث"العلوم الإنسانية"** جامعة النجاح الوطنية ، 9-11 ، ع 10 ، 30-37.

عسكر، علي و عبد الله، أحمد (1997) ، ***مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية***. **المجلة المصرية للدراسات النفسية** ، م 7، ع 16، 9 - 43.

لهلبت، فراس،(2010)، **دور المشرفين التربويين في تطوير الإدارة المدرسية كما يراها مديرو المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

محمد، عادل عبد الله (1995) . ***بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين***، **مجلة دراسات نفسية**، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، م 5 ، عدد 2 ، 345- 376.

مقابلة، نصر، وسلامة، كايد (1993) ، ***دراسة لظاهرة الإحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين الأردنيين في ضوء عدد من المتغيرات*** ، **مجلة جامعة دمشق**، دمشق، سوريا.

منصور، حازم علوان (2009)، **قوة التحمل النفسي، سلسلة محاضرات علم النفس الرياضي**، جامعة بغداد، الأكاديمية الرياضية العراقية، العراق.

وزارة التربية والتعليم العالي (1996) ، **تعديل إستعمال مصطلحات قديمة**، ورقة علمية غير منشورة، غزة، فلسطين.

ياركندي، هانم بنت حامد(1993) ، ***مستوى ضغط المعلم وعلاقته بالطمأنينة النفسية وبعض المتغيرات الديموغرافية***، **المجلة المصرية للدراسات النفسية**، سبتمبر، 28 -44.

ياركندي، هانم بنت حامد (2000)، ***ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهـــة الضـــبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة***، **مجلة رسالة الخليج العربي**، ع 89.

المراجع الأجنبية

Allred , K.D, & Smith, T.W. (1989). The hardy personality and psychological responses to evaluation threat. **Journal of personality and social psychology**. 56(2)p.p: 257-266.

Angle M.(1997). Study of relationship of stress burnout, Hardiness and social support and urban, secondary school teachers, **Dissertation Abstract International**, page: 91

Barbara, B.(1998): The Relationships Among Personality Type, Coping Resources, and Burnout in Female Elementary Teachers. **Dissertation Abstracts International**.

Benishek- Lois- A. (1993). Hardiness, life stress, and neuroticism: A structural equation model of self-reported Illness (stress). **Dissertation Abstracts International**. V 54-05 A page 1728 ,No; AAI 9326681.

Boyd, Betty, (1998), Effects of perceived professional support on teacher burnout, **Pro Quest – Dissertation Abstracts**, California State University, Long Beach, Degree: MA, PP: 48.

Brooks, R. (1999). Stressed hardy I. (Dated in 10th of Jan, 2001). www.drrobertbrooks.com/article

Brouwers & Tomic,(1999). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self – efficacy in classroom management , Teaching and Teachers Education. Degree:PhD.P234-235

can we predict wellness on the Basis of characteristics of the Teaching Job, Psychology and Health , August 2003 ,vol.18 ,no.pp. 457-471.

Collins, Carla, B. (1992). Hardiness as a stress resistance resource, research report (143); Conference Paper, **ERIC**, ED 379586, CG026090.

Cunningham, W.G. (1992). Teacher Burn out: Stylish fad or proffer problem. **Planning & changing**, 12 p 219-244.

Dillard-Nancy –Lynne(1990). Hardiness and academic achievement, **Dissertation Abstract international** , V 52-08 B ,p.p ; 4121 ,No; AAI 920210434..

Enevoldesen , P , & Dawn , T , (1995).Toward and understanding of three control constructs ; personal control , self –efficiency, and hardiness. **ERIC** , EJ 553129.

Freudenberguer, H.J. (1975).The staff burnout syndrome in alternative institutions. ***Psychotherapy***. **Theory Research, and Practice**, 12, 73-83.

Friedman, I,A.(1991): High and Low Burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. **Journal of Educational Research** Vol.84,No.6,pp325-333.

Heather & Gail. (1988). Hardiness among elderly women, **ERIC**, ED 305529.

Hipps, E.S.& Halpin,G.(1991): Jop Stress , Stress Related to Performance – Based Accreditation ,Locus of Control Age and Gender As Related to Jop Satisfacthon and Burnout in Teachers and Principals. **ERIC**. Database. No.D341673.

Huang, Cindy. (1995). Hardiness and Stress: A critical review. **Mental-Child Nursing Journal**. 23 (n3): 82-89.

Jack Mearns and Jill E. cain. (2003). Relationships Between Teachers Occupation stress and their Burnout and Distress: Roles of Coping and Negative Mood Regulations Expectancies, Anxiety. Stress and Coping. K Vol. 16, No. 1 , 71-82.

Just, Helen D. (1999). Hardiness: It Still a Valid Concept Information Analysis (70), **ERIC**: ED 436704, GG029701.

Kobasa , S. C. (1979) Personality and resistance to illness: **American Journal of Community Psychology** 7: 413 – 423.

Kobasa , S. C. (1996). Relationship between hardiness and psychological stress response. **Journal of Performance Studies**. p.p: 35-40.

Kobasa , S. C. Maddy, S.R & Kahn, S ,(1982). Hardiness and Health: A prescriptive study. **Journal of Personality and social Psychology**. 42: 168-177.

Kobasa, D. & madi, S. (1999). Early antecedents of hardiness. **Consulting Psychology Journal**. 15 (n2): 106-117.

Konsladina Griva & Katherine Joekes,(2003), UK Teachers under stress.

Kremer, Lya, - Hayon , Faraj , Hani , Wubbels , (2002): The Burn - out among Israeli Arab School Principals as a Function of professional Identity and Interpersonal Relationships with Teachers.**International Journal of Leadership in Education** (V5 n2 p 62- 149 Apr - Jun).

Laub, Anges Rita, (1998). Isolation in the secondary school as a predictor of teacher burnout. **Pro Quest – Dissertation Abstracts**, State University Of New York at Albany, Degree: EDD, PP: 112.

Maddi, S.R & Kobasa, S. C. (1984). The hardy executive, health under stress. **Homewood**, III, Dow Jones- Irwin.

Manning, M.R & Fusilier, M.R. (1999). The relationship between stress an health care use an investigation of the buffering roles of personality, social support and exercise. **Journal of Psychometric Research**. 47(n2) p.p: 159-173.

Matteson, M.T. & Invancevich, J.H (1987). Controlling works Sanfrancisco: **Jossy - Bass**

McNeil, K., Kozama, A., Stones, M.J., & Hannah, E. (1986). Measurement of psychological hardiness in older adults. **Canadian Journal on Aging**. 5(1), p.p:43-48.

Michael S. & Charles C. (1989) Dispositional optimism and physical well-being ; The influence of generalized outcomes ,experiences on health special issue ; Personality and physical health. **Journal of Personality** 55 (n2) p.p; 169-210.

Myron Brenton and the Editors of prevention Magazine (1985). Get hardy to beat stress , pub – Rodale Press , **Emmaus , Pennsylvania** , 1985 , p 7.

Philips, S. (1987). District level policies and practices, **Phi Delta Kappan**, 68(4).

Pines, A. , & Aronson, E.(1983) Combating burnout children , and youth. **Services Review** ,5,263-273.

Porter ,Susan Augus tine, (2000), Aquasiexperimental study of psychological group interventions , Pro Quest – Dissertational –studies –In - Mathmatics ; V30 , N2 , P174 - 95 , Mar.

Qadumi, Husam Ahmed. (2001). Hardiness behavior of English teachers in the northern districts of Palestine, unpublished Master thesis, An-Najah National University, Nablus. Palestine.

Saffici , Christopher.L.(1996). The Relationship of Hardiness , efficacy, and locus of control to the work motivation of student teachers , **Dissertation Abstract international** , V 57-80 A ,p.p ; 3463 ,No; AAI 9701446.

Thomson, W.C. (1995). The contribution of school climate and hardiness to the level of alienation experienced by student teachers. **journal of Education**.88 (n5)p.p:269-274.

Zapf ,D., seifer , C.&. schomutte ,B.(2001) "Emotion work and Job stressors and their effects on Burnout Psychology and Health- **". Harwood Academic Publishers** vol., 16 , pp. 527-545 OPA , N.V

الملاحق

ملحق (1) أسماء أعضاء لجنة التحكيم

ملحق (2) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة

ملحق (3) الصورة الأولية للإستبانة

ملحق (4) الصورة النهائية للإستبانة

ملحق (5) كتاب عميد كلية الدراسات العليا إلى وزارة التربية والتعليم

ملحق (6) كتاب وزارة التربية والتعليم إلى عميد كلية الدراسات العليا

ملحق (7) كتب مديريات التربية والتعليم إلى مديري المدارس الحكومية الثانوية

ملحق (1)

أسماء أعضاء لجنة التحكيم

الدكتور أحمد عوده جامعة النجاح الوطنية

الدكتور حسن تيم جامعة النجاح الوطنية

الدكتور سعيد شواهنه جامعة النجاح الوطنية

الدكتور صلاح ياسين جامعة النجاح الوطنية

الدكتور عبد الكريم أيوب جامعة النجاح الوطنية

الدكتور علي حبايب جامعة النجاح الوطنية

الدكتور علي زهدي جامعة النجاح الوطنية

الدكتور غسان الحلو جامعة النجاح الوطنية

الدكتور فواز عقل جامعة النجاح الوطنية

الدكتور محمود الشخشير جامعة النجاح الوطنية

الدكتور معروف الشايب جامعة النجاح الوطنية

الدكتور نائل عبد الرحمن جامعة القدس المفتوحة – بيت لحم

الدكتور يوسف ذياب جامعة القدس المفتوحة - نابلس

ملحق (2)

الجدول (1): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لفقرات مجال التحدي والتغيير

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الجدية
1	استيقظ كمدير/ة مستعد /ة بتلهف للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده في المدرسة أمس.	4.45	0.65	عالية جداً
2	أراعي التنوع في أنشطة عملي كمدير في المدرسة.	4.41	0.56	عالية جداً
3	يسمعني رؤسائي معظم الوقت.	3.86	0.87	عالية
4	يساعدني التخطيط الإداري المسبق في مواجهة المشكلات المستقبلية.	4.45	0.56	عالية جداً
5	أستطيع كمدير تغيير ما سيحدث غدا بما أفعله اليوم.	4.07	0.63	عالية
6	التغيير في برنامجي اليومي يسبب لي عدم الارتياح.	3.11	1.12	عالية
7	أتقدم لوظائف أخرى حتى لو كنت جادا في عملي الإداري.	3.63	1.16	عالية
8	أتفاعل مع عملي الإداري بسهولة.	4.45	0.48	عالية جداً
9	تعد الخبرات العملية التي من اجتهاداتي الشخصية هي الأفضل.	3.48	1.21	عالية
10	أشعر بالضيق لاستغلال معظم المديرين من مسئوليهم.	3.93	0.67	عالية
11	أفضل وضع قوانين جديدة تتيح الفرصة لترقية مدير ما.	4.06	0.96	عالية
12	أستطيع تحقيق طموحاتي بصعوبة.	3.85	0.73	عالية
13	اعتقد أن كل ما في الحياة مقدر له أن يحدث	3.42	1.12	عالية
14	أرى أن المدير ذو العقلية والفكر المستنير يُعتمد عليه لإعطاء حكم معقول.	4.34	0.62	عالية جداً
15	أعمل بجدية في إدارة المدرسة لكن الاعتراف والتقدير كله للإدارة العليا.	3.42	1.09	عالية
الدرجة الكلية لمجال التحدي والتغيير		**4.22**	**0.35**	**عالية جداً**

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لفقرات مجال الإلتزام والمشاركة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الجدية
1	أمتنع عن الدخول في النقاش عندما يكـون الآخـرون مرتبكين بما يقصدون قوله.	3.55	1.02	عالية
2	من المهم أن تكون جديا في العمل لأن الأمور قـد لا تصبح صحيحة في أي حال من الأحوال.	4.26	0.66	عالية جداً
3	الشيء المثير لاهتمامي كمدير هو أحلامي.	3.31	1.05	عالية
4	أجيب عن أي سؤال بعد التأكد من فهمي له.	4.47	0.62	عالية جداً
5	أضع خططا عندما أكون متأكدا من إمكانية تنفيذها.	4.22	0.74	عالية جداً
6	أنا حقا أتوق للإدارة.	4.22	0.76	عالية جداً
7	أتضايق إذا كنت مهتما بانجاز عمل معين وطلب منـي عمل شيء آخر.	3.95	0.82	عالية
8	عندما أقوم بمهمة صعبة في المدرسـة أعـرف متـى أحتاج للمساعدة.	4.18	0.82	عالية
9	أجد من الصعب تغيير رأي معلم أو موظف عن شيء معين.	3.56	0.90	عالية
10	تفكيري بنفسي كشخص حر يشعرني بالحيرة.	4.13	0.85	عالية
11	أنزعج عندما يحدث تغيير في روتين حياتي اليومي.	3.72	0.82	عالية
12	عندما أرتكب خطأ ما، أفعل أشياء كثيرة لتصويب ذلك.	3.97	0.71	عالية
13	أمارس الجدية في العمل لأن ذلك يغير في الأمور.	4.30	0.56	عالية جداً
14	أشارك بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التـي تنظمهـا مديريتي.	4.28	0.65	عالية جداً
15	أشارك في مناقشة السياسات والإجـراءات الخاصـة بمديرية التربية والتعليم.	4.35	2.01	عالية جداً
16	أشرك المعلمين في صنع القرارات المالية والإداريـة داخل المدرسة.	4.47	0.95	عالية جداً
	الدرجة الكلية لمجال الالتزام والمشاركة	**4.18**	**0.32**	**عالية**

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لفقرات مجال السيطرة والتحكم

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الجدية
1	ألتزم كمدير/ة بالقوانين حتى لو تعارضت مع أفكـــاري وقناعاتي.	4.35	0.90	عالية جداً
2	ألجأ إلى إهمال المشكلة كحل لها.	4.04	0.79	عالية
3	أفضّل الأشياء التي تتطلب الجدية.	4.32	0.68	عالية جداً
4	يجب إعطاء دعم مادي كامل من المجتمع للأشـــخاص ذوي الجدية في العمل.	4.55	0.92	عالية جداً
5	أعرف حقيقة أفكاري معظم الوقت.	4.35	0.56	عالية جداً
6	النظريات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.	4.26	0.91	عالية جداً
7	اعتقد أن العمل الإداري ممل جدا.	3.95	0.88	عالية
8	يغضب الناس مني لأسباب بسيطة.	3.96	0.84	عالية
9	يصعب تصديق الأشخاص الذين يقولون إن العمل الذي يقومون به مفيد للمجتمع.	3.62	0.91	عالية
10	يمكنني ردع من يحاول إيذائي.	3.88	0.81	عالية
11	اشعر أن معظم أيام الحياة ممتعة لي.	3.68	0.95	عالية
12	أعتقد أن الناس يؤمنون بالانعزال لجذب نظر الآخرين.	3.60	0.78	عالية
13	أحاسب نفسي إذا قصرت فـــي عملـــي الإداري فـــي المدرسة.	4.47	0.90	عالية جداً
14	تدفعني الحوافز للعمل الجاد.	4.23	0.89	عالية جداً
15	يلومني الآخرون عند إخفاقي في إنجاز عمل ما.	3.44	0.98	عالية
16	يحاسبني مسؤولي إذا قصرت في العمل.	4.15	0.42	عالية
17	الحث المتكرر يسهم في سرعة إنجاز العمل.	4.07	0.55	عالية
	الدرجة الكلية لمجال السيطرة والتحكم	**4.36**	**0.40**	عالية جداً

ملحق (3)

الصورة الأولية للإستبانة

جامعة النجاح الوطنية / نابلس

كلية الدراسات العليا

الإدارة التربوية

أخي المدير /أختي المديرة،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

تقوم الباحثة بدراسة حول الجدية في العمل وعلاقتها بالإحتراق النفسي لـدى مـديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، وذلك استكمالاً لمتطلبات نيـل درجة الماجستير في الإدارة التربوية / كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تعرض عليكم الباحثة استبانة مكونة من أربعة أجزاء:

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية الخاصة بك.

الجزء الثاني: لقياس الجدية في العمل.

الجزء الثالث: لقياس الإحتراق النفسي.

الجزء الرابع: يتضمن سؤالين إنشائيين.

أرجو من حضراتكم التكرم بالإجابة عن الأسئلة وأن تكون الإجابات دقيقة وموضـوعية لما لها من أهمية على نتائج الدراسة، علماً بان المعلومات الواردة فـي الاسـتبيان ستسـتغل لأغراض البحث العلمي فقط.

مع جزيل الشكر والتقدير لتعاونكم

الباحثة

سنابل جرار

الجزء الأول: معلومات عامة:

الرجاء وضع إشارة (x) في المكان الذي ينطبق عليك:

متغيرات الدراسة:

1 - النوع الاجتماعي:

(   ) ذكر   (   ) أنثى

2 - المؤهل العلمي:

(   ) دبلوم كلية مجتمع   (   ) بكالوريوس

(   ) بكالوريوس + دبلوم عالي   (   ) ماجستير فأعلى

3 - الخبرة الإدارية في العمل كمدير مدرسة:

(   ) أقل من 5 سنوات   (   ) أقل من 10 سنوات

(   ) أقل من 15 سنة   (   ) أكثر من 15 سنة

4 - الراتب الشهري:

(   ) أقل من 2500 شيقل   (   ) 2500 – 3000 شيقل

(   ) 3001 – 3500 شيقل   (   ) أكثر من 3500 شيقل

5 - موقع المدرسة:

(   ) مدينة   (   ) قرية

6 - عدد طلاب المدرسة:......................

7 - عدد موظفي المدرسة:...................

8 - التخصص في البكالوريوس:.................

9 - المحافظة:............

الجزء الثاني: الفقرات الخاصة بقياس الجدية في العمل

الرجاء وضع إشارة (x) في الاستجابة التي تنطبق عليك

المجال الأول التحدي والتغيير Challenge						
الرقم	**الفقرات**	**بدرجة كبيرة جدا**	**درجة كبيرة**	**بدرجة متوسطة**	**بدرجة قليلة**	**بدرجة قليلة جدا**
1	استيقظ وأنا كمدير/ة جاهز/ة بتلهف للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده.					
2	أراعي التنوع في أنشطة عملي كمدير في المدرسة.					
3	معظم الوقت يسمعني مدير التربية والتعليم.					
4	التخطيط الإداري المسبق يساعدني في مواجهة المشكلات المستقبلية.					
5	أستطيع كمدير تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم.					
6	عمل تغيير في برنامجي اليومي يسبب لي عدم الارتياح.					
7	أتردد في التقدم للوظائف حتى لو كنت جادا في عملي الإداري.					
8	أجد صعوبة في التفاعل مع عملي الإداري.					
9	تعد الخبرات العملية هي الأفضل من اجتهاداتي الشخصية.					
10	يتم استغلال معظم المدراء من مسؤوليهم.					
11	يجب تجنب وضع قوانين جديدة من شأنها أن تمس فرصة ترقية مدير ما.					
12	رغم جديتي في العمل الإداري فأنني لم أستطع تحقيق طموحاتي.					
13	اعتقد أن كل ما في الحياة مقدرا له أن يحدث					
14	المدير ذو العقلية والفكر المستنير يمكن الاعتماد عليه لإعطاء حكم معقول.					
15	أعمل بجدية في إدارة المدرسة إلا أن الاعتراف والتقدير كله للإدارة العليا					

الرقم	الفقرات	بدرجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
المجال الثاني: الالتزام والمشاركة Commitment						
16	أمتنع عن الدخول في النقاش عندما يكــون الآخرون مرتبكين بما يقصدون قوله					
17	ليس مهما أن تكون جديا فــي العمــل لأن الأمور لا تصبح صحيحة في أي حال مــن الأحوال					
18	الشيء المثير لاهتمامي كمدير هو أحلامي					
19	أجيب عن أي سؤال بعد التأكد من فهمي له					
20	أضع خططا عندما أكون متأكدا من إمكانية تنفيذها					
21	أنا حقا أتوق للإدارة					
22	أتضايق إذا كنت مهتما بانجاز عمل معــين وطلب مني عمل شيء آخر					
23	عندما أقوم بمهمة صعبة في المدرسة اعرف متى احتاج لمساعدة					
24	أجد من الصعب تغيير تفكير ورأي مدير أو معلم عن شيء معين					
25	تفكيري بنفســي كشــخص حــر يشــعرني بالتعاسة					
26	انزعج عندما يحدث تغيير في روتين حياتي اليومي					
27	عندما أرتكب خطأ هناك شيء قليــل أفعلــه لتصحيح ذلك الخطأ					
28	لا حاجة للجدية في العمل لأن ذلك لن يغير في الأمور					
المجال الثالث: السيطرة والتحكم Control						
29	ألتزم كمدير/ة بالقوانين حتى لو تعارضــت مع أفكاري					
30	أحد طرق علاج المشكلات إهمالها					
31	أفضل الأشياء التي تكون جادة					

الرقم	الفقرات	بدرجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
32	يجب إعطاء دعم مادي كامل من المجتمع للأشخاص ذوي الجدية في العمل					
33	معظم الوقت لا أعرف حقيقة أفكاري					
34	النظريات غير الواقعية لا تثير اهتمامي					
35	العمل العادي ممل جدا					
36	يغضب الناس مني لأساب بسيطة					
37	يصعب تصديق الأشخاص الذين يقولون أن العمل الذي يقومون به مفيد للمجتمع					
38	إذا حاول أحد أن يؤذيني لا يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك					
39	معظم أيام الحياة غير ممتعة لي					
40	أعتقد أن الناس يؤمنون بالانعزال لجذب نظر الآخرين					
41	أحاسب نفسي إذا قصرت في عملي الإداري في المدرسة					

الجزء الثالث: الفقرات الخاصة بقياس الإحتراق النفسي/ مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي

الرجاء وضع إشارة (x) في الاستجابة التي تنطبق عليك

الرقم	العبارات	كل يوم	مرات قليلة في الأسبوع	مرة كل أسبوع	مرات قليلة في الشهر	مرة أو أقل في الشهر	مرات قليلة بالسنة	لا أعاني مطلقا
1	أشعر باستنزاف انفعالي بسبب عملي بمهنة الإدارة							
2	أشعر مع نهاية اليوم الدراسي باستنزاف طاقتي في العمل							
3	أتضايق كل صباح عندما أرى أنه من الواجب الذهاب إلى المدرسة							
4	أتفهم مشاعر الموظفين نحو كثير من الأمور بسهولة							
5	أشعر بأنني أتعامل مع الموظفين على أنهم أشياء وليسوا موظفين							
6	أؤمن بأن اليوم الإداري يشعرني بالإجهاد في تعاملي مع الآخرين							
7	أعمل بفاعلية فيما يتعلق بمشكلات الموظفين							
8	أشعر أنني أحترق نفسيا بسبب ممارستي لمهنة الإدارة							
9	أرى أن لي حضورا وتأثيرا في الآخرين بسبب عملي في مهنة الإدارة							
10	ازداد إحساسي بالقسوة تجاه الناس بعد أن أصبحت مديرا							

الرقم	العبارات	كل يوم	مرات قليلة في الأسبوع	مرة كل أسبوع	مرات قليلة في الشهر	مرة أو أقل في الشهر	مرات قليلة بالسنة	لا أعاني مطلقا
11	أشعر أن لعملي في الإدارة أثرا بالغا في قسوة عواطفي							
12	أشعر بدرجة عالية من النشاط والحيوية خلال عملية الإدارة							
13	يلازمني شعورا بالإحباط بسبب عملي مديرا							
14	أدرك مستوى الإجهاد الذي أعانيه بسبب عملي في مهنة الإدارة							
15	يندر أن أكترث لما يتعرض له موظفي من مشكلات							
16	أتعرض لضغوط شديدة بسبب العمل المباشر مع الآخرين							
17	أملك القدرة على تهيئة الأجواء النفسية المريحة والسهلة مع الموظفين							
18	تتجلى سعادتي في عملي عن قرب مع الموظفين							
19	أعتقد أنني استطعت تحقيق أشياء مهمة في عملي بمهنة الإدارة							
20	هناك إحساس يراودني بأنني على شفا الهاوية بسبب عملي بمهنة الإدارة							
21	أواجه بهدوء مشكلاتي الانفعالية والعاطفية أثناء العمل							
22	يوجه لي الموظفون اللوم فيما يخص مشكلاتهم							

الجزء الرابع: أجب/ عن السؤالين التاليين:

س1 - أذكر/ي ثلاثة أسباب تجعل المدير غير جدي في عمله

1 - ....

2 - ....

3 - ....

س2 - أذكر/ي ثلاثة أسباب في عملك تسبب احتراقا نفسيا لديك

1 - ....

2 - ....

3 - ....

ملحق (4)

الصورة النهائية للإستبانة

جامعة النجاح الوطنية

كلية الدراسات العليا

قسم الإدارة التربوية

حضرة مدير/ة المدرسة الفاضل/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ؛

فتقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: **" الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية"**، وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية – نابلس، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تعرض عليكم الباحثة استبانه مكونة من أربعة أجزاء:

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية.

الجزء الثاني: لقياس الجدية في العمل.

الجزء الثالث: لقياس الاحتراق النفسي.

الجزء الرابع: يتضمن سؤالين إنشائيين.

وتهدف الدراسة إلى:

1. التعرف إلى درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.
2. التعرف إلى الأسباب المؤدية إلى عدم الجدية لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية الثانوية في عملهم الإداري.
3. التعرف إلى درجة الاحتراق النفسي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.
4. التعرف إلى الأسباب المؤدية إلى الاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الثانوية.

5. التعرف إلى العلاقة بين درجة الجدية في العمل لمديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية وبين الاحتراق النفسي.

أرجو من حضرتكم - وأنتم أهل الثقة والأمانة العلمية - التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة بدقة وموضوعية تساعد على تحقيق أهداف الدراسة، علماً بأن المعلومات الواردة مخصصة لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرة لكم حسن التعاون

الباحثة

سنابل جرار

الجزء الأول: المعلومات الشخصية:

الرجاء وضع إشارة (√) في المربع المناسب:

متغيرات الدراسة:

1 - النوع الاجتماعي:

( ) ذكر ( ) أنثى

2 - المؤهل العلمي:

( ) بكالوريوس ( ) بكالوريوس + دبلوم عالي

( ) ماجستير فأعلى

3 - الخبرة الإدارية في العمل كمدير مدرسة:

( ) أقل من 5 سنوات ( ) من 5 - 10 سنوات

( ) أكثر من 10 - 15 سنة ( ) أكثر من 15 سنة

4 - الراتب الشهري:

( ) أقل من 3000 شيقل ( ) 3000 – 3500 شيقل

( ) أكثر من 3500 شيقل

5 - موقع المدرسة:

(   ) مدينة   (   ) قرية

6 - عدد طلاب المدرسة:

(   ) أقل من 300   (   ) من 300 - 600

(   ) أكثر من 600

7 - عدد موظفي المدرسة:

(   ) أقل من 10   (   ) من 10 - 20

(   ) أكثر من 20

8 - التخصص في البكالوريوس:

(   ) علوم إنسانية   (   ) علوم طبيعية

9 - المحافظة:

(   ) نابلس   (   ) جنين   (   ) طولكرم

(   ) قلقيلية   (   ) طوباس   (   ) سلفيت

الجزء الثاني: الفقرات الخاصة بقياس الجدية في العمل

الرجاء وضع إشارة (√) مقابل كل فقرة تمثل وجهة نظركم

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	لا رأي لي	معارض	معارض بشدة
	المجال الأول: التحدي والتغيير					
1	استيقظ كمدير/ة مستعد /ة بتلهف للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده في المدرسة أمس.					
2	أراعي التنوع في أنشطة عملي كمدير في المدرسة.					
3	يسمعني رؤسائي معظم الوقت.					
4	يساعدني التخطيط الإداري المسبق في مواجهة المشكلات المستقبلية.					
5	أستطيع كمدير تغيير ما سيحدث غدا بما أفعله اليوم.					
6	التغيير في برنامجي اليومي يسبب لي عدم الارتياح.					
7	أتقدم لوظائف أخرى حتى لو كنت جادا في عملي الإداري.					
8	أتفاعل مع عملي الإداري بسهولة.					
9	تعد الخبرات العملية التي من اجتهاداتي الشخصية هي الأفضل.					
10	أشعر بالضيق لاستغلال معظم المديرين من مسئوليهم.					
11	أفضل وضع قوانين جديدة تتيح الفرصة لترقية مدير ما.					
12	أستطيع تحقيق طموحاتي بصعوبة.					
13	اعتقد أن كل ما في الحياة مقدر له أن يحدث					
14	أرى أن المدير ذو العقلية والفكر المستنير يُعتمد عليه لإعطاء حكم معقول.					

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	لا رأي لي	معارض	معارض بشدة
15	أعمل بجدية في إدارة المدرسة لكن الاعتراف والتقدير كله للإدارة العليا.					
	المجال الثاني: الالتزام والمشاركة					
16	أمتنع عن الدخول في النقاش عندما يكون الآخرون مرتبكين بما يقصدون قوله.					
17	من المهم أن تكون جديا في العمل لأن الأمور قد لا تصبح صحيحة في أي حال من الأحوال.					
18	الشيء المثير لاهتمامي كمدير هو أحلامي.					
19	أجيب عن أي سؤال بعد التأكد من فهمي له.					
20	أضع خططا عندما أكون متأكدا من إمكانية تنفيذها.					
21	أنا حقا أتوق للإدارة.					
22	أتضايق إذا كنت مهتما بانجاز عمل معين وطلب مني عمل شيء آخر.					
23	عندما أقوم بمهمة صعبة في المدرسة أعرف متى أحتاج للمساعدة.					
24	أجد من الصعب تغيير رأي معلم أو موظف عن شيء معين.					
25	تفكيري بنفسي كشخص حر يشعرني بالحيرة.					
26	أنزعج عندما يحدث تغيير في روتين حياتي اليومي.					
27	عندما أرتكب خطأ ما، أفعل أشياء كثيرة لتصويب ذلك.					
28	أمارس الجدية في العمل لأن ذلك يغير في الأمور.					
29	أشارك بفاعلية في الأنشطة والفعاليات التي تنظمها مديريتي.					

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	لا رأي لي	معارض	معارض بشدة
30	أشارك في مناقشة السياسات والإجراءات الخاصة بمديرية التربية والتعليم.					
31	أشرك المعلمين في صنع القرارات المالية والإدارية داخل المدرسة.					
	المجال الثالث: السيطرة والتحكم					
32	ألتزم كمدير/ة بالقوانين حتى لو تعارضت مع أفكاري وقناعاتي.					
33	ألجأ إلى إهمال المشكلة كحل لها.					
34	أفضّل الأشياء التي تتطلب الجدية.					
35	يجب إعطاء دعم مادي كامل من المجتمع للأشخاص ذوي الجدية في العمل.					
36	أعرف حقيقة أفكاري معظم الوقت.					
37	النظريات غير الواقعية لا تثير اهتمامي.					
38	اعتقد أن العمل الإداري ممل جدا.					
39	يغضب الناس مني لأسباب بسيطة.					
40	يصعب تصديق الأشخاص الذين يقولون إن العمل الذي يقومون به مفيد للمجتمع.					
41	يمكنني ردع من يحاول إيذائي.					
42	اشعر أن معظم أيام الحياة ممتعة لي.					
43	أعتقد أن الناس يؤمنون بالانعزال لجذب نظر الآخرين.					
44	أحاسب نفسي إذا قصرت في عملي الإداري في المدرسة.					
45	تدفعني الحوافز للعمل الجاد.					
46	يلومني الآخرون عند إخفاقي في إنجاز عمل ما.					
47	يحاسبني مسؤولي إذا قصرت في العمل.					
48	الحث المتكرر يسهم في سرعة إنجاز العمل.					

الجزء الثالث: الفقرات الخاصة بقياس الاحتراق النفسي/ مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي

الرجاء وضع إشارة (√) مقابل كل فقرة تمثل وجهة نظركم

الرقم	العبارات	كل يوم	مرات قليلة في الأسبوع	مرة كل أسبوع	مرات قليلة في الشهر	مرة أو أقل في الشهر	مرات قليلة بالسنة	لا أعاني مطلقا
1	أشعر باستنزاف انفعالي بسبب عملي بمهنة الإدارة.							
2	أشعر مع نهاية اليوم الدراسي باستنزاف طاقتي في العمل.							
3	أتضايق كل صباح عندما أرى أنه من الواجب الذهاب إلى المدرسة.							
4	أتفهم مشاعر الموظفين نحو كثير من الأمور بسهولة.							
5	أشعر بأنني أتعامل مع الموظفين على أنهم أشياء وليسوا موظفين.							
6	أؤمن بأن اليوم الإداري يشعرني بالإجهاد في تعاملي مع الآخرين.							
7	أعمل بفاعلية فيما يتعلق بمشكلات الموظفين.							
8	أشعر أنني أحترق نفسيا بسبب ممارستي لمهنة الإدارة.							
9	أرى لي حضورا وتأثيرا في الآخرين بسبب عملي في مهنة الإدارة.							
10	ازداد إحساسي بالقسوة تجاه الناس بعد أن أصبحت مديرا.							
11	أشعر أن لعملي في الإدارة أثرا بالغا في قسوة عواطفي.							

الرقم	العبارات	كل يوم	مرات قليلة في الأسبوع	مرة كل أسبوع	مرات قليلة في الشهر	مرة أو أقل في الشهر	مرات قليلة بالسنة	لا أعاني مطلقا
12	أشعر بدرجة عالية من النشاط والحيوية خلال عملية الإدارة.							
13	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي مديرا.							
14	أدرك مستوى الإجهاد الذي أعانيه بسبب عملي في مهنة الإدارة.							
15	يندر أن أكترث لما يتعرض له الموظفون من مشكلات.							
16	أتعرض لضغوط شديدة بسبب العمل المباشر مع الآخرين.							
17	أملك القدرة على تهيئة الأجواء النفسية المريحة والسهلة مع الموظفين.							
18	تتجلى سعادتي في عملي عن قرب مع الموظفين							
19	أعتقد أنني استطعت تحقيق أشياء مهمة في عملي بمهنة الإدارة.							
20	هناك إحساس يراودني بأنني على شفا الهاوية بسبب عملي بمهنة الإدارة.							
21	أواجه مشكلاتي الانفعالية والعاطفية أثناء العمل بهدوء.							
22	يوجه لي الموظفون اللوم فيما يخص مشكلاتهم.							

الجزء الرابع: أجب/ عن السؤالين التاليين:

س1 - أذكر/ي ثلاثة أسباب تجعل المدير غير جدي في عمله

1 - ....

2 - ....

3 - ....

س2 - أذكر/ي ثلاثة أسباب في عملك تسبب احتراقا نفسيا لديك

1 - ....

2 - ....

3 - ....

ملحق (5)

كتاب عميد كلية الدراسات العليا إلى وزارة التربية والتعليم

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies
Dean's Office



جامعة النجــاح الوطنية
كليــة الدراســـات العليــا
مكتب العميد

التاريخ : 2010/8/26

حضرة الاخت الاستاذة سعادة قدومي المحترمة
نائب مدير عام التعليم العام /الادارة العامة للتعليم العام
وزارة التربية والتعليم العالي
فاكس: 2983222 – 2 – 00972
رام الله

الموضوع : تسهيل مهمة الطالبة / سنابل امين صالح جرار رقم تسجيل (10853727)

تحية طيبة وبعد،

الطالبة سنابل امين صالح جرار / رقم تسجيل 10853727 تخصص إدارة تربوية في كلية الدراسات العليا، وهي بصدد إعداد الاطروحة الخاصة بها بعنوان:

(الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية)

يرجى من حضرتكم تسهيل مهمتها في توزيع الاستبيان على مدراء المدارس الحكومية الثانوية التابعة لمحافظات شمال الضفة الغربية لاتمام مشروع البحث.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

مع وافر الاحترام ،،،

عميد كلية الدراسات العليا

د. محمد أبو جعفر



فلسطين، نابلس، ص.ب 7، 707 هاتف:/2345115، 2345114، 2345113 (09)(972)* فاكسميل:2342907(09)(972)
Nablus, P. O. Box (7) *Tel. 972 9 2345113, 2345114, 2345115 هاتف داخلي (5) 3200
* Facsimile 972 92342907 *www.najah.edu - email fgs@najah.edu

ملحق (6)

كتاب وزارة التربية والتعليم إلى عميد كلية الدراسات العليا



الرقم : وت/ ٢٠/ ٢١/ ٩٩٦.٩

التاريخ :٢٦/ ٨/ 2010م

الموافق :١٦/ رمضان/ 1431هـ

السيد د. محمد أبو جعفر المحترم

عميد كلية الدراسات العليا/ جامعة النجاح الوطنية– نابلس

تحية طيبة وبعد ،،،

<u>الموضوع: الدراسة الميدانية</u>

<u>الإشارة: كتابكم بتاريخ 2010/8/26م</u>

لا مانع من قيام الطالبة " سنابل أمين صالح جرار " من اجراء دراستها الميدانية بعنوان" الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية والثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية "، وتوزيع الاستبانة المعدة لهذه الغاية على مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين (نابلس، جنوب نابلس، سلفيت، قلقيلية، جنين، طولكرم، طوباس، قباطية)، وذلك بعد التنسيق المسبق مع مديري التربية والتعليم فيها، على أن لا يؤثر ذلك على سير العملية التعليمية فيها.

مع الاحتـــــرام،،،

جهاد فوزي زكارنة

الوكيل المساعد للشؤون التعليمية



نسخة/ السادة مديري التربية والتعليم المحترمين

نابلس، جنوب نابلس، سلفيت، قلقيلية، جنين، طولكرم، طوباس، قباطية)

الرجاء تسهيل المهمة.

نسخة/ الملف.

ع.أ/ن.م

Ramallah, P.O.Box (576) رام الله ص.ب. Fax:(+970-2-998-3205) فاكس: Tel.:(+972-2-998-3205) هاتف:

ملحق (7)

كتب مديريات التربية والتعليم إلى مديري المدارس الحكومية الثانوية

Palestinian National Authority
Ministry of Education and Higher Education
Directorate of Education – Nablus



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم – نابلس

الرقم: م.ن/ ٣ / ٢٤ / ٤١٦٨
التاريخ: ٩ / ٩ /2010م
الموافق: ٢٧ /٩/ 1431هـ

حضرة مدير/ ة مدرسة ــــــــــــــــــ المحترم/ ة

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: الدراسة الميدانية

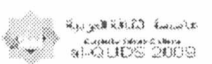
لا مانع من السماح للطالبة (سنابل أمين صالح جرار) بتطبيق استبانتها بعنوان (الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية والثانوية) في مدرستكم.

مع الاحترام،،،



مديرة التربية والتعليم
أ.سحر عكوب

❖ نسخة / الملف.
ع.ن / د.م



138

C:\ملفات ديانا 2009\جميع ملفات سطح المكتب التعليم العام 2009 نزار\الدراسة الميدانية – doc2009.

Nablus P.O. Box (11) نابلس ص.ب. Fax (+970-9-2389495) فاكس Tel. (+970-9-2380034) هاتف
.Email:edunab@hotmail.com www.nablus.edu.ps

Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education – Tulkarm

بسم الله الرحمن الرحيم



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم / طولكرم

الرقم :م ت ض/6/
التاريخ :2010/9/5 م
الموافق: 27/ رمضان /1431 هـ

حضرة مدير/ة مدرسة ....المحترم/ ة

تحية طيبة وبعد،،،،

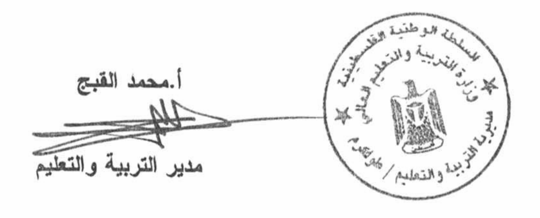
الموضوع : الدراسة الميدانية

الاشارة : كتاب معالي وزيرة التربية والتعليم العالي رقم وت : 2010/31/30م

بتاريخ 2010/8/26م

لامانع من قيام الطالبة " **سنابل أمين صالح جرار** " من جامعة النجاح الوطنية ، بإجراء دراستها الميدانية بعنوان (**الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية**) ، وتوزيع الاستبانة المعدة لهذه الغاية ، واعادتها الى مديرية التربية والتعليم /قسم التعليم العام – في موعد اقصاه نهاية دوام **يوم الخميس الموافق 2010/9/16م** .

مـــع الاحتـــرام ،،،،،



أ.محمد القبج

مدير التربية والتعليم

قسم التعليم العام

هـ.ع /هـ.ح



مديرية التربية والتعليم / طولكرم هاتف : 09-2671038 ، 09-2671153 ، تلفاكس 09-2672353 ص . ب 49
Directorate of Education - Tulkarm Tel : 09-2671038 . 092671153 . Telefax 09-2672353 P.O. Box 49

Palestinian National Authority
Ministry of Education & Higher Education
Directorate of Education
Qabatia



السلطة الوطنية الفلسطينية
وزارة التربية والتعليم العالي
مديرية التربية والتعليم
قباطية

الرقم : ق/ 56/ 2603
التاريخ :2010/09/06مـ
الموافق :1431/09/28هـ

حضرات مديري ومديرات المدارس المحترمين

تحية وبعد ،،،

الموضوع : الدراســة الميدانــية

الطالبة : سنابل أمين صالح جرار

الإشارة : كتاب معالي وزير التربية والتعليم العالي رقم وت/9909/31/30

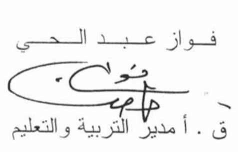
بتاريخ 2010/8/26م

أرجـو تسـهيل مهمة الطالبة المـذكورة أعـلاه بـإجراء دراسـتها الميدانيـة بعنوان " الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لـدى مـديري المـدارس الحكوميـة والثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية "، وفـي توزيـع الاسـتبانة المعـدة لهـذه الغايــة.

ملاحظــة:تعـاد الاسـتبانة بعـد تعبئتهـا إلـى قسـم التعلـيم العـام فـي المديريـة في موعد أقصاه (2010/9/20م).

مع الاحترام ،،،

فـواز عـبـد الـحـي



ق . أ مدير التربية والتعليم



ع.ع/ص.ج

Email : Qabatiagd@yahoo.com التعليم العام 04 2522604 فاكس: 04 2522603 / 04 2522602 هاتف :

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

Job Hardiness and its Relationship with Burnout Among Principals of States Secondary Schools in the Northern Palestine Governorates

By
Sanabel Ameen Saleh Jarrar

Supervised by
Dr. Abed Muhammad Assaf

Submitted in Partial Fulfillment of Requirements for the Degree of Master of Educational Administration, Faculty of Graduate Studies, at An-Najah National University, Nablus, Palestine.
2011

Job Hardiness and its Relationship with Burnout Among Principals of States Secondary Schools in the Northern Palestine Governorates

By
Sanabel Ameen Saleh Jarrar
Supervised by
Dr. Abed Muhammad Assaf

Abstract

This study aimed at identifying the level of hardiness and its relationship with the psychological burnout among headmasters of the public secondary schools in the northern West Bank cities. The study was conducted from the perspective of the headmasters themselves and aimed also to identify the reasons that lead to diminished interest and psychological burnout among the headmasters and headmistresses of the public secondary schools in their administrative work.

The study also aimed at determining the impact of several variables including (Gender, academic qualification, administrative experience, monthly salary, school location , number of students, as well as Bachelor major) on the level of psychological burnout among the headmasters and headmistresses of the public secondary schools in northern West Bank Governorates.

The study's population consisted of all the headmaster and headmistresses of the public secondary schools in the northern West Bank Governorates during the academic year 2010-2011 whose number was 338; around 121 headmasters and headmistresses (nearly 35.79 %) of the

total percentage of the study's population were take as a sample for this study.

The researcher has modified two scales. The first one was Maddi and Kobasa Hardiness Scale; the second was Maslach Burnout Scale. In order to test the validity of the tool, the researcher presented it to 13 experts from An-Najah National University and Al-Quds Open University in Nablus and Bethlehem. Also, to examine the two scales' reliability the researcher applied the Chronbach's Alpha. Through this, the researcher found out that the total reliability coefficient for the hardiness in work questionnaire reached (0,82) and (0.90) on Maslach psychological burnout scale. Thus, these reliability coefficients are considered suitable to achieve the study's objectives.

The study was able to reach the following results and conclusions:

1- The degree of hardiness in work among the headmasters of the public secondary schools in the northern West Bank cities had a mean of (3.86) and a standard deviation of (0.23) which indicates a high level of hardiness in work among those headmasters.

2- The level of psychological burnout among the headmasters of the public secondary schools in the northern West Bank cities was moderate in relation to emotional effort, low in relation to the lack in the feeling of accomplishment, and moderate in relation to the feeling of apathy towards others.

3- There is no statistically significant correlation between the different levels of work hardiness (Challenge, change, commitment, participation and control) and the three dimensions of psychological burnout (Emotional effort, apathy and lack in the feeling of accomplishment) among the headmasters of the public secondary schools in the northern West Bank Governorates.

4- There are no differences in the level of hardiness in work among the study's population due to the variables of: Gender, academic qualification, administrative experience, number of employees in the school, number of student, school location, school level, as well as the differences in the Bachelor major. However, there are differences between the headmasters and headmistresses of the public secondary schools in the northern West Bank cities with respect to monthly salary.

In light of the study's results, the researcher suggested a number of recommendations as follows: The study recommends decision makers in the Ministry of Education and Higher Education in Palestine to reduce the work load that the headmasters of the public secondary schools carry through providing a full administrative system that aids the headmaster in carrying out his/ her duties facilitate his /her work. and Device a special structure for salaries that is characterized by objectivity and offer spiritual as well as financial rewards to those headmasters in order to improve their economical situation.